

**OPĆINE****Bakar****23**

## Članak 5.

Na temelju odredbe članka 87. Općeg kolektivnog ugovora za javne djelatnosti i javna poduzeća (»Narodne novine« broj 66/92) a u svezi s odredbom stavka 1. članka 41. Zakona o lokalnoj samoupravi i upravi (»Narodne novine« broj 90/92, 94/93 i 117/93) Poglavarstvo Općine Bakar, na svojoj sjednici održanoj 18. travnja 1994. godine donijelo je

**PRAVILNIK****o radnim odnosima u Općinskoj upravi Općine Bakar****I. OPĆE ODREDBE**

## Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika zaposlenih u Općinskoj upravi Općine Bakar, način i postupak njihovog ostvarivanja, kao i organi koji odlučuju o tim pravima, obvezama i odgovornostima.

**II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

## Članak 2.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa odlučuje Poglavarstvo, na temelju prijedloga načelnika, pročelnika odjela i predstojnika ureda Poglavarstva (u daljnjem tekstu: »dužnosnik«).

## Članak 3

Radni odnos može zasnovati osoba koja udovoljava:

1. općim uvjetima propisanim zakonom,
2. posebnim uvjetima glede stupnja stručne spreme određene vrste zanimanja i smjera i radnog iskustva,
3. posebnim uvjetima glede provjeravanja stručnih i drugih radnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i pokusnog rada, utvrđenim ovim Pravilnikom i drugim aktima.

## Članak 4.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata razgovorom, audicijom, testiranjem, izradom pismenog rada (u nastavku teksta: prethodna provjera sposobnosti djelatnika).

O potrebi i obliku prethodne provjere sposobnosti kandidata odlučuje dužnosnik.

Prethodnu provjeru sposobnosti kandidata obavlja stručna komisija koju imenuje dužnosnik.

Stručna komisija za prethodnu provjeru sposobnosti kandidata ima tri člana, koji imaju najmanje jednak stupanj stručne spreme koji ima radnik čije sposobnosti provjeravaju.

Pokusni rad može se utvrditi kao posebni uvjet za rad djelatnika na radnim mjestima za koje je propisana visoka ili viša stručna sprema i više od jedne godine radnog iskustva.

Trajanje pokusnog rada određuje se u trajanju od 1 do 3 mjeseca.

## Članak 6.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa obavlja se prijavljivanjem slobodnog radnog mjesta i uvjeta kojima treba udovoljiti kandidat za obavljanje poslova tog radnog mjesta organizaciji nadležnoj za zapošljavanje u skladu sa zakonom i Općim kolektivnim ugovorom za javne djelatnosti i javna poduzeća (u daljnjem tekstu: Ugovor).

Dužnosnik može odlučivati da se slobodno radno mjesto, odnosno potreba zasnivanja radnog odnosa i oglasi u sredstvima javnog priopćavanja.

## Članak 7.

Prijava odnosno oglas o slobodnom radnom mjestu ili natječaj, za zasnivanje radnog odnosa sadrži osobito:

1. naziv radnog mjesta i naziv organa,
2. uvjete zasnivanja radnog odnosa,
3. naznaku da se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme,
4. naznaku da se radni odnos zasniva uz uvjet obavljanja pokusnog rada,
5. rok za podnošenje prijava,
6. rok u kojemu će kandidati biti obavješteni o rezultata izbora,
7. naznaku o dokaznim sredstvima o ispunjavanju traženih uvjeta.

## Članak 8.

Rok za podnošenje prijava na oglas odnosno natječaj iznosi 8 dana od dana objavljivanja oglasa odnosno natječaja.

## Članak 9.

Natječaj provodi natječajna komisija.

Natječajna komisija ima 3 člana i 3 zamjenika koju imenuje Poglavarstvo Općine Bakar.

Natječajna komisija utvrđuje Listu kandidata koji ispunjavaju propisane uvjete i dostavljaju je dužnosniku koji s te liste vrši izbor djelatnika, odnosno Poglavarstvu kada ono vrši imenovanje djelatnika.

## Članak 10.

Na izvršen izbor kandidati imaju pravo prigovora u roku od osam dana od dana primitka obavijesti o izboru kandidata. Prigovor se dostavlja dužnosniku.

## Članak 11

Djelatnik zasniva radni odnos na dan stupanja na rad na temelju odluke o izboru koja je postala konačna.

Na dan stupanja na rad djelatnik stječe pravo, obveze i odgovornosti na radu i po osnovi rada.

Ako djelatnik ne stupi na rad određenog dana, smatra se da je: odustao od zasnivanja radnog odnosa, osim ako je bio opravdano spriječen.

Prije stupanja na rad djelatniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti djelatnika.

## Članak 12.

Radni odnos se zasniva na vrijeme koje nije unaprijed određeno.

Radni odnos može se zasnovati i na vrijeme koje je unaprijed određeno, u slučajevima utvrđenim zakonom.

## III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

## Raspoređivanje radnika

## Članak 13.

Djelatnik se raspoređuje na radno mjesto radi kojeg je zasnovao radni odnos.

## Članak 14.

U toku rada djelatnik se može rasporediti na svako radno mjesto koje odgovara njegovom stupnju stručne spreme određene vrste zanimanja, znanja i sposobnostima, ako to potrebe organa zahtijevaju, u skladu sa zakonom.

## Članak 15.

Djelatnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, u skladu sa zakonom i Ugovorom.

## Članak 16.

Djelatnik se može privremeno rasporediti bez njegova pristanka, na radno mjesto koje ne odgovara njegovom stupnju stručne spreme u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom, ali najduže tri mjeseca.

## Članak 17.

Odluku o rasporedu djelatnika donosi dužnosnik.

**Prava djelatnika za čijim je radom prestala potreba**

## Članak 18.

Ako su pravilnikom organa kojim se uređuje organizacija i način rada organa, ukinuta pojedina radna mjesta, prava djelatnika za čijim je radom prestala potreba utvrđuju se u skladu sa zakonom, Ugovorom i programom rješavanja viška djelatnika.

Djelatnik koji je proglašen trajnim viškom ima pravo na jednokratnu otpremninu u visini jedne prosječne plaće isplaćene gospodarstvu Republike Hrvatske u protekla tri mjeseca.

Djelatnik ima pravo na dokup staža uz uvjete predviđene Ugovorom i općim propisima iz radnog odnosa.

## Radno vrijeme

## Članak 19.

Radno vrijeme djelatnika iznosi 42 sata u radnom tjednu (puno radno vrijeme).

## Članak 20.

Rad duži od punog radnog vremena može se uvesti u slučajevima utvrđenim zakonom ili slijedećim slučajevima:

- ako to zahtijeva proces rada,
- ukoliko je neodložno i hitno da se završe određeni poslovi, koji se po Odluci Općinskog vijeća ili Poglavarstva Općine moraju izvršiti u određenom roku,
- u slučaju drugih smetnji koje utječu na normalno poslovanje.

Nalog za uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena izdaje dužnosnik uz predhodnu suglasnost načelnika.

## IV. ODMORI I DOPUSTI

## Članak 21.

Djelatnik ima pravo na odsutnost sa rada tijekom jedne kalendarske godine uz naknadu plaća za:

|  |               |
|--|---------------|
| – sklapanja braka  | 7 radnih dana |
| – rođenje djeteta  | 7 radnih dana |
| – smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka   | 5 radnih dana |
| – smrti roditelja supružnika, djedova, baka, braće i sestara                                 | 5 radnih dana |
| – selidbe  | 2 radna dana  |
| – polaganje stručnog ispita  | 7 radnih dana |
| – elementarne nepogode   | 5 radnih dana |
| – teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca ili supružnika) izvan mjesta stanovanja | 5 radnih dana |
| – radi smještaja prognanika ili izbjeglih osoba  | 1 radni dan   |

## Članak 22.

Djelatnik ima pravo na neplaćeni dopust od 30 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- liječenja na vlasiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, ili specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

## Članak 23.

Djelatnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 18 do najviše 30 radnih dana.

Prava na godišnji odmor djelatnik se ne može odreći niti mu se ono može uskratiti.

## Članak 24.

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos djelatnik nema 12 mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor razmjerno vremenu provedenom na radu i to za svaki mjesec koji je proveo na radu po jedan dan.

Pripravnik ima pravo na 18 radnih dana godišnjeg odmora.

## Članak 25.

Vrijeme u kojem djelatnici u toku godine koriste godišnji odmor utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan iz prethodnog stavka donosi dužnosnik vodeći računa o zahtjevima procesa rada, najkasnije do 1. ožujka tekuće godine.

## Članak 26.

Duljina godišnjeg odmora preko 18 radnih dana utvrđuje se:

- |   |                  |
|---|------------------|
| a) prema radnom stažu   |                  |
| od 2 do 5 godina  | 2 radna dana     |
| od 5 do 10 godina   | 4 radna dana     |
| od 10 do 15 godina  | 6 radna dana     |
| od 15 do 20 godina  | 8 radna dana     |
| preko 20 godina   | 10 radnih dana   |
| b) prema složenosti poslova                                       |                  |
| za visoku stručnu spremu  | do 5 radnih dana |
| za višu stručnu spremu  | do 3 radna dana  |
| za srednju stručnu spremu   | do 2 radna dana  |
| c) prema doprinosu djelatnika na radu                             |                  |
| - ako je preko 6 mjeseci ocijenjen od 15 - 20                     | do 4 radna dana  |
| - ako je preko 6 mjeseci ocijenjen od 10 - 15                     | do 2 radna dana  |
| d) prema uvjetima rada  |                  |
| - za djelatnike koji rade na šalterima i za inspektore            | do 3 radna dana  |
| e) prema posebnim socijalnim uvjetima                             |                  |
| - samohranom roditelju s jednim ili više djece do 7 godina života | 3 radna dana     |
| - roditelju s teže hendikepiranim djetetom                        | 3 radna dana     |
| - roditelju s jednim ili više djece do 7 godina starosti          | 2 radna dana     |
| f) prema navršenim godinama starosti                              |                  |
| - djelatniku od 40 do 50 godina života                            | 1 radni dan      |
| - djelatniku od 50 do 60 godina života                            | 2 radna dana     |

Dužnosnik donosi rješenje o godišnjem odmoru djelatniku i o dužini njegova trajanja.

## Članak 27.

Djelatnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan

godišnjeg odmora po želji, u skladu s Ugovorom.

Djelatnici koji zbog mobilizacije u Hrvatskoj vojsci, radne obveze ili zarobljeničtva nisu koristili godišnji odmor iz prethodne godine, koristit će ga u skladu s Ugovorom.

## V. DISCIPLINSKI POSTUPAK

Djelatnici u organima uprave, kao i dužnosnici i drugi djelatnici koje u skladu sa zakonom imenuje Poglavarstvo Općine odgovaraju disciplinski, ako povjerene poslove ne vrše savjesno i u predviđenim rokovima i ako se ne pridržavaju zakona i ovog Pravilnika, kao i drugih općih akata, za vrijeme rada i u svezi s radom.

## Članak 29.

Povrede radne discipline mogu biti lakše ili teže.

## Članak 30.

Kao lakše povrede radne discipline smatraju se:

- neekoran odnos prema djelatnicima i strankama u toku rada,
- nemaran ili nesavjestan odnos prema sredstvima rada, ako je takav odnos prouzrokovao štetu ili ju je mogao prouzrokovati,
- neprenošenje radnog iskustva na mlade djelatnike ili pripravnike ili ne pružanje stručne pomoći drugim djelatnicima,
- neopravdano neobavješćavanje nadležnog dužnosnika najkasnije u roku od 24 sata o spriječenosti dolaska na rad.

## Članak 31.

Za lakše povrede radne discipline izriču se sljedeće disciplinske mjere:

- opomena,
  - javna opomena,
- u skladu sa zakonom.

## Članak 32.

Utvrđivanje i izricanje mjere za lakšu povredu, provodi dužnosnik na način i po postupku kako je to predviđeno za učinjenu težu povredu radne discipline.

## Članak 33.

Pod težom povredom radne discipline podrazumjevaju se radnje opisane u članku 350. Zakona o upravi, te se u slučaju kada djelatnik počini težu povredu radne discipline provodi disciplinski postupak u skladu s odredbama Zakona.

## Članak 34.

Za teže povrede radne discipline može se izreći sljedeće disciplinske mjere:

- opomena,
- javna opomena,
- raspored na drugo radno mjesto za određeno vrijeme, a najduže za godinu dana,
- novčana kazna,
- prestanak radnog odnosa.

## Članak 35.

Disciplinske mjere opomena i javna opomena izriču se kada se može očekivati da će samo upozorenje dovoljno utjecati na počinitelja da više ne čini povredu radne discipline.

Disciplinska mjera rasporeda na druge poslove izriče se samo kad je, s obzirom na okolnosti, ta mjera primjerena i može imati odgojno djelovanje, pa je opravdanije izreći tu mjeru, nego koju drugu mjeru (ova se mjera izriče za povredu radne obveze, koja je očigledno povezana s prirodom i vrstom poslova koje djelatnik obavlja ili kad je ta mjera opravdana radi uklanjanja netrpeljivih odnosa u užoj radnoj sredini i dr.).

#### Članak 36.

Mjera prestanka radnog odnosa izriče se za teže povrede radne discipline, što su navedene u članku 58. stavak 1 Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa.

#### Članak 37.

Izvršenje novčane kazne i prestanak radnog odnosa može se dogoditi za vrijeme od šest mjeseci do godine dana.

#### Članak 38.

Djelatnik može biti privremeno udaljen od dužnosti u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Za vrijeme privremenog udaljenja od dužnosti, djelatnik ima pravo na naknadu osobnog dohotka u visini od jedne trećine plaće djelatnika iz prethodnog tromjesečja, odnosno u visini do jedne polovine plaće djelatnika iz prethodnog tromjesečja, ako uzdržava obitelj.

#### Članak 39.

Djelatnik u organima uprave, kao i djelatnik kojeg u skladu sa zakonom imenuje Poglavarstvo Općine koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje materijalnu štetu dužan je tu štetu nadoknaditi u postupku i na način utvrđen zakonom.

Odredbе iz stavka 1. ovog članka odnose se i na dužnosnike.

### VI. PRESTANAKA RADNOG ODNOSA

#### Članak 40.

Djelatniku prestaje radni odnos:

- uz njegovu suglasnost,
- bez njegove suglasnosti,
- po sili zakona, na način i po postupku predviđenim zakonom i Ugovorom.

### VII. OBRAZOVANJE RADNIKA I INFORMIRANJE

#### Članak 41.

Djelatnici se imaju pravo školovati, s obzirom na svoje interese i interese organa u skladu sa zakonom, Ugovorom i općim aktom.

#### Članak 42.

Dužnosnik je dužan djelatniku, odnosno sindikalnom

povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski položaj djelatnika u skladu sa Ugovorom.

### VIII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA

#### Članak 43.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveze i odgovornosti djelatnika, obavezno se u pismenom obliku dostavljaju djelatniku s poukom o pravnom lijeku.

Djelatnik ima pravo podnositi zahtjeve radi ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa nadležnim organima, te pravo prigovora protiv odluke što ih ti organi donose.

Prigovor se podnosi u roku od 15 dana računajući od dana uručenja odluke kojom je povrijeđeno pravo djelatnika, osim u slučajevima kada je zakonom propisan kraći rok za prigovor.

#### Članak 44.

Prigovor djelatnika odgađa izvršenje odluke protiv koje je djelatnik podnio prigovor, osim odluka gdje je zakonom propisano da prigovor ne zadržava izvršenje odluke.

### IX. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

#### Članak 45.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavljuje se na oglasnoj ploči.

#### Članak 46.

Izmjene i dopune Pravilnika donose se na način i po postupku po kojem je donijet ovaj Pravilnik.

Klasa: 022-05/94-01/14  
Ur.broj: 2170/02-02-94-1  
Bakar, 18. travnja 1994.

Predsjednik Poglavarstva  
**Marijan Los, v.r.**

U Odluci o poslovnim prostorima Općine Bakar, koja je objavljena u »Služenim novinama« Županije primorsko-goranske broj 1. od 13. siječnja 1994. godine, potkrala se greška, te se daje

#### ISPRAVAK

##### odluke o poslovnim prostorima

U članku 12., tekst alineje 6. ispravno glasi: »ako dosadašnji zakupac ostavlja Općini slobodan drugi poslovni prostor«.

Klasa: 011-02/93-01/07  
Ur.broj: 2170/02-01-94-02  
Bakar, 14. travnja 1994. godine

Predsjednik Općinskog vijeća  
**Branko Tadej, v.r.**