

JAVNA VATROGASNA POSTROJBA GRADA VIROVITICE
VATROGASNA POSTROJBA VIROVITICA,
Virovitica, Matije Gupca 63
OIB: 72139518512

Pravilnik o radu

Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE	3
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
1. Zasnivanje radnog odnosa	4
2. Klasifikacija radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca	5
3. Postupak primanja u radni odnos.....	10
4. Zapovjednik javne vatrogasne postrojbe i njegov zamjenik.....	10
5. Ostali zaposlenici	11
6. Javni natječaj.....	11
7. Oglas	13
8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	13
9. Probni rad	14
10. Obrazovanje i osposobljavanje za rad	14
11. Pripravnici i volonteri.....	15
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	16
1. Zaštita i sigurnost na radu.....	16
2. Zaštita privatnosti radnika	17
3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika	18
IV. RADNO VRIJEME	20
1. Puno radno vrijeme	20
2. Nepuno radno vrijeme.....	20
3. Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu	21
4. Prekovremeni rad	22
5. Raspored radnog vremena	22
6. Nejednaki raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena	23
V. ODMORI I DOPUSTI	24
1. Stanka	24
2. Dnevni odmor	25
3. Tjedni odmor.....	25
4. Godišnji odmor	25
5. Plaćeni dopust.....	26
6. Neplaćeni dopust.....	27
VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE TE DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA	27
1. Plaća za izvršeni rad	27

2. Dodaci na plaću.....	28
Naziv radnog mjesta	29
Članak 63.....	30
3. Naknada plaće.....	30
4. Rokovi i razdoblja isplate plaće.....	31
5. Putni troškovi i dnevnice.....	31
5.1. Naknada troškova prijevoza	31
5.2. Dnevnic za službeni put	31
5.3. Naknada za korištenje privatnog automobila.....	31
6. Prigodne nagrade.....	32
6.1. Potpore	32
VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU	32
1. Načini prestanka ugovora o radu.....	32
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	33
3. Otkaz ugovora o radu.....	33
3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu.....	33
3.2. Izvanredni otkaz.....	33
3.3. Postupak prije otkazivanja	34
3.4. Povrede obveza iz radnog odnosa	34
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	35
3.6. Otkazni rok.....	35
3.7. Otpremnina.....	37
VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	37
1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	37
2. Dostava pismena.....	37
IX. NAKNADA ŠTETE	38
1. Odgovornost radnika	38
2. Odgovornost poslodavca	38
X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	39

Temeljem članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i čl. 26. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice (Pročišćeni tekst od 18. ožujka 2022.g.), Javna vatrogasna postrojba Grada Virovitice, Vatrogasna postrojba Virovitica, Virovitica, Matije Gupca 63, OIB: 72139518512, Vatrogasno vijeće na 24. sjednici održanoj dana 22. studenog 2023. godine donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće, organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na zapovjednika vatrogasne postrojbe i sve ostale radnike koji su zaposleni kod poslodavca, bez obzira na duljinu trajanja ugovora i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik ili zaposlenik) je, u smislu ovog Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog Pravilnika, je Javna vatrogasna postrojba Grada Virovitice, Vatrogasna postrojba Virovitica, Virovitica, Matije Gupca 63, OIB: 72139518512 (skraćeno: Vatrogasna postrojba Virovitica) za kojega radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danima u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno zakonu i podzakonskim aktima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom o radu i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom ili aktom poslodavca te ovim Pravilnikom.

Vatrogasno vijeće Vatrogasne postrojbe Virovitica na prijedlog zapovjednika, sukladno Vatrogasnom planu i programu rada postrojbe, donosi odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu.

Umjesto podataka o trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora, podataka o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova, zatim podataka o bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz stavka 5. ovog članka.

Ako poslodavac u roku iz stavka 7. ovoga članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, ali pod pretpostavkama utvrđenim Zakonom o radu, može se sklopiti i ugovor o radu na određeno vrijeme.

2. Klasifikacija radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca

Članak 5.

Radna mjesta profesionalnih vatrogasaca, ovisno o stručnoj spremi i zapovjednoj funkciji, kategoriziraju se kao:

- radna mjesta I. vrste, što obuhvaća radna mjesta zapovjednika vatrogasnih organizacija i vatrogasnih postrojbi i njihovih zamjenika za koje je uvjet završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili preddiplomski stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij odnosno preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri godine,
- radna mjesta II. vrste, što obuhvaća radna mjesta operativnih vatrogasaca u vatrogasnim organizacijama i vatrogasnim postrojbama za koje je uvjet najmanje završen preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri godine,
- radna mjesta III. vrste, što obuhvaća radna mjesta operativnih vatrogasaca u vatrogasnim organizacijama i vatrogasnim postrojbama za koje je uvjet najmanje stečena kvalifikaciju na razinama 4.1. ili 4.2. prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru ili stečena kvalifikacija vatrogasnog smjera,
- administrativno radno mjesto.

Članak 6.

Osobe koje se primaju na radno mjesto radi obavljanja vatrogasne djelatnosti, pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa propisanih Zakonom o radu, ispunjavati i sljedeće uvjete:

- da nije starija od 30 godina (kod prvog zaposlenja na radnom mjestu profesionalnog vatrogasca),
- da ima odgovarajuću stručnu spremu potrebnu za konkretno radno mjesto u skladu s posebnim propisom,
- da je tjelesno i duševno sposobna za obavljanje vatrogasne djelatnosti, što dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove,
- da nije kažnjavana za kaznena djela protiv imovine, opće sigurnosti ljudi i imovine te protiv službene dužnosti,

Posebna zdravstvena sposobnost, kao uvjet za sklapanje ugovora o radu, utvrđuje se temeljem posebnih propisa.

Članak 7.

U Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Virovitice, za obavljanje vatrogasne djelatnosti utvrđuju se sljedeća radna mjesta uz koja se navodi opis radnog mjesta ovisno o stručnoj spremi i zapovjednoj funkciji i potrebna stručna sprema:

Vatrogasac - zapovjednik Vatrogasne postrojbe (1)

Opći uvjeti:

- najmanje završen preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri (3) godine
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine, opće sigurnosti ljudi i imovine te protiv službene dužnosti
- položen stručni ispit za vatrogasca sa posebnim ovlastima i odgovornostima
- minimalno pet (5) godina na poslovima vatrogasca s posebnim ovlastima i odgovornostima u vatrogasnoj operativi

Popis i opis poslova i zadaća

- obavlja poslove predviđene zakonom
- rukovodi i organizira rad u Vatrogasnoj postrojbi
- organizira vatrogastvo na svom području
- poduzima mjere za bolju organiziranost
- rukovodi najsloženijim vatrogasnim intervencijama
- obavlja stručni nadzor
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti

Vatrogasac - zamjenik zapovjednika Vatrogasne postrojbe (1)

Opći uvjeti:

- najmanje završen preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri (3) godine
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine te protiv službene dužnosti
- položen stručni ispit za vatrogasca sa posebnim ovlastima i odgovornostima
- najmanje pet (5) godina na poslovima s posebnim ovlastima i odgovornostima u vatrogasnoj operativi

Popis i opis poslova i zadaća:

- obavlja poslove predviđene zakonom
- neposredno rukovodi i organizira rad u Vatrogasnoj postrojbi i servisu vatrogasnih aparata
- mijenja zapovjednika u njegovoj odsutnosti
- objedinjuje i usmjerava rad vatrogasnih smjena
- obavlja stručni nadzor
- rukovodi najsloženijim vatrogasnim intervencijama
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti

Vatrogasac - serviser vatrogasnih aparata (1)

Opći uvjeti:

- minimalno završena srednja stručna sprema vatrogasnog smjera
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti
- položen stručni ispit za obavljanje poslova održavanja vatrogasnih aparata
- položen vozački ispit „C“ kategorije za upravljanje motornim vozilom

Popis i opis poslova i zadaća:

- obavlja poslove predviđene zakonom
- odgovoran je za učinkovitost rada servisa vatrogasnih aparata
- koordinira rad u servisu vatrogasnih aparata
- organizira rad u servisu vatrogasnih aparata
- vodi potrebne evidencije , neophodne za rad servisa vatrogasnih aparata
- izrađuje izvješća i predlaže poboljšanja
- servisira vatrogasne aparate
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti
- neposredno sudjeluje na intervencijama gašenja požara i drugim intervencijama

Vatrogasac-voditelj vatrogasne smjene (4)

Opći uvjeti:

- minimalno završena srednja stručna sprema vatrogasnog smjera
- najmanje tri (3) godine radnog iskustva na radnom mjestu vatrogasac- voditelj vatrogasne skupine
- položen stručni ispit za vatrogasca s posebnim ovlastima i odgovornostima
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti

Popis i opis poslova i zadaća:

- obavlja poslove predviđene zakonom
- odgovoran je za učinkovitost intervencije
- neposredno rukovodi i organizira rad u smjeni
- neposredno rukovodi intervencijama
- Izrađuje izvješća i predlaže poboljšanja
- provodi obuku i vježbe
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti
- upravlja i rukuje vatrogasnim vozilom
- odgovara za učinkovitost i ispravnost opreme i sredstva

Vatrogasac - voditelj vatrogasne skupine (4)

Opći uvjeti:

- minimalno završena srednja stručna sprema vatrogasnog smjera
- najmanje tri (3) godine radnog iskustva na radnom mjestu vatrogasca ili vatrogasca vozača te položen stručni ispit za vatrogasca s posebnim ovlastima i odgovornostima
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- provesti najmanje tri godine na radnom mjestu profesionalnog vatrogasca
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti
- položen stručni ispit za obavljanje vatrogasne intervencije
- položen vozački ispit „C“ kategorije za upravljanje motornim vozilom

Popis i opis poslova i zadaća:

- obavlja poslove predviđene zakonom
- odgovoran za učinkovitost intervencije
- neposredno rukovodi i organizira rad
- neposredno sudjeluje u intervencijama
- rukovodi intervencijama
- izvodi vježbe
- odgovara za učinkovitost i ispravnost opreme i sredstava
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti

Vatrogasac - vozač vatrogasnog vozila (8)

Opći uvjeti:

- osoba koja ima stečenu kvalifikaciju vatrogasnog smjera
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti
- najmanje položen ispit za upravljanje vozilima C kategorije

Popis i opis poslova i zadaća :

- obavlja poslove predviđene zakonom
- upravlja i rukuje vatrogasnim vozilom
- odgovara za tehničku ispravnost vozila
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti
- neposredno sudjeluje na intervencijama

Vatrogasac (4)

Opći uvjeti:

- osoba koja ima stečenu kvalifikaciju vatrogasnog smjera te najmanje godinu dana radnog iskustva kao vatrogasac pripravnik
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti
- položen vozački ispit „C“ kategorije za upravljanje motornim vozilom

Popis i opis poslova i zadaća:

- obavlja poslove predviđene zakonom
- neposredno sudjeluje u intervencijama
- izvodi vježbe
- odgovara za učinkovitost zadužene opreme
- obavlja ostale poslove iz svoje nadležnosti

Vatrogasac pripravnik (0)

- osoba koja se prvi put zapošljava u sustavu vatrogastva, ima stečenu kvalifikaciju vatrogasnog smjera te se osposobljava za samostalan rad
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine, opće sigurnosti ljudi i imovine te protiv službene dužnosti

Računovođa- administrativni referent (1)

Opći uvjeti:

- srednja školska stručna sprema - IV stupanj
- poznavanje rada na računalu
- tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje djelatnosti , što se dokazuje potvrdom ovlaštene zdravstvene ustanove
- nekažnjavanost za kaznena djela protiv imovine , opće sigurnosti ljudi i imovine , te protiv službene dužnosti

Popis i opis poslova i zadaća:

- samostalna obrada računovodstvene dokumentacije
- sastavlja mjesečne, kvartalne i godišnje financijske izvještaje
- izrada godišnjih financijskih planova
- priprema i knjiži obračunska plaćanja
- praćenje financijskog stanja postrojbe
- obavlja prijepis pisanih materijala

- vodi evidencije vatrogasne postrojbe
- praćenje i pridržavanje zakonskih propisa
- obavlja i druge administrativne poslove koje mu povjeri zapovjednik

3. Postupak primanja u radni odnos

Članak 8.

U postupku zasnivanja radnog odnosa Vatrogasno vijeće:

- raspisuje Javni natječaj, provodi natječajni postupak i predlaže gradonačelniku imenovanje zapovjednika Javne vatrogasne postrojbe,
- imenuje Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja,
- raspisuje i objavljuje Javni natječaj,
- donosi Odluku o izboru kandidata s kojim će se zasnovati radni odnos.

Članak 9.

U postupku zasnivanja radnog odnosa zapovjednik:

- predlaže Vatrogasnom vijeću Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Virovitice,
- sudjeluje u Povjerenstvu za provedbu natječaja, odnosno oglasa, ako se provodi prethodna provjera znanja i sposobnosti kandidata,
- predlaže Vatrogasnom vijeću donošenje Odluke o izboru kandidata s kojim će zasnovati radni odnos,
- sklapa Ugovor o radu s izabranim kandidatom temeljem Odluke Vatrogasnog vijeća o izboru kandidata.

4. Zapovjednik javne vatrogasne postrojbe i njegov zamjenik

Članak 10.

Zapovjednik javne vatrogasne postrojbe predstavlja i zastupa vatrogasnu postrojbu, poduzima sve pravne radnje u ime i za račun vatrogasne postrojbe, zastupa vatrogasnu postrojbu u svim postupcima pred sudovima, upravnim i drugim državnim tijelima te pravnim osobama s javnim ovlastima, organizira i vodi rad i poslovanje vatrogasne postrojbe. Zapovjednik je odgovoran za zakonitost, operativnost i stručnost rada javne vatrogasne postrojbe.

Zapovjednik ne može bez posebne ovlasti Vatrogasnog vijeća ili osnivača nastupati kao druga ugovorna strana, sklapati ugovore u svoje ime i za svoj račun, u svoje ime, a za račun drugih osoba, ili u ime i za račun drugih osoba.

Zapovjednik može dati punomoć drugoj osobi da zastupa vatrogasnu postrojbu u pravnom prometu.

Punomoć iz stavka 3. ovoga članka zapovjednik može dati samo u granicama svojih ovlasti, a daje se sukladno odredbama zakona kojim se uređuju obvezni odnosi.

Zapovjednik javne vatrogasne postrojbe ima zamjenika koji ga mijenja u slučaju njegove odsutnosti.

Članak 11.

Zapovjednika javne vatrogasne postrojbe na temelju provedenog javnog natječaja, na prijedlog Vatrogasnog vijeća Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice, uz prethodnu suglasnost županijskog vatrogasnog zapovjednika, imenuje i razrješava Gradonačelnik Grada Virovitice na mandat od 5 (pet) godina.

Javni natječaj iz stavka 1. ovog članka raspisuje i provodi Vatrogasno vijeće sukladno Statutu Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice.

Zamjenika zapovjednika javne vatrogasne postrojbe imenuje i razrješava zapovjednik.

5. Ostali zaposlenici

Članak 12.

Sukladno godišnjem planu i programu rada Vatrogasne postrojbe Virovitica, zapovjednik predlaže Vatrogasnom vijeću donošenje Odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa u Javnoj vatrogasnoj postroji Grada Virovitice na neodređeno ili na određeno vrijeme.

6. Javni natječaj

Članak 13.

Postupak zapošljavanja zapovjednika i zamjenika zapovjednika provodi se putem Javnog natječaja.

Javni natječaj raspisuje i objavljuje Vatrogasno vijeće.

Javni natječaj objavljuje se na mrežnim stranicama Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice i u Narodnim novinama.

Članak 14.

Natječaj mora sadržavati:

- podatke o poslodavcu,
- naziv i opis radnog mjesta radi kojeg se natječaj raspisuje,
- vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena,
- opće i posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat,
- naznaku da će se ugovoriti probni rad te trajanje probnog rada
- dužinu pripravničkog staža (ako se primaju pripravnici),
- naznaku da će kandidati morati pristupiti prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata ukoliko će se ista provesti,
- podatke o ispravama koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta traženih natječajem,
- adresu na koju se mogu podnijeti prijave na natječaj,
- rok za podnošenje prijava i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o izboru kandidata.

U natječaju se mora naznačiti, sukladno Zakonu o vatrogastvu, u slučaju primanja profesionalnog vatrogasca, da prednost pri prijemu u radni odnos, pod istim uvjetima, ima osoba koje je najmanje dvije godine obavljala poslove dobrovoljnog vatrogasca, kao i osoba koja je odslužila vojni rok.

Ukoliko će se prije donošenja Odluke o izboru kandidata vršiti provjera znanja i sposobnosti kandidata, u natječaju se mora istaći na koji će se sve način obavljati prethodna provjera znanja i sposobnosti kandidata te područje iz kojeg će se kandidati pripremati te način na koji će kandidati biti obaviješteni o terminu održavanja prethodne provjere znanja i sposobnosti.

U natječaju se mora naznačiti da se urednom prijavom smatra samo prijava koja sadrži sve podatke i priloge navedene u javnom natječaju te da se nepravovremene i nepotpune prijave neće razmatrati.

Rok za podnošenje prijava na natječaj ne smije biti kraći od 8 dana niti duži od 15 dana od dana objave natječaja u tisku.

Članak 15.

Prije donošenja Odluke o izboru kandidata može se provjeriti znanje i sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.

Prethodna provjera znanja i sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka obavlja se za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili stručna sprema.

Ukoliko se provodi prethodna provjera znanja i sposobnosti, imenuje se Povjerenstvo za provedbu natječaja od tri člana, koje obavlja sljedeće poslove:

- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,
- utvrđuje Listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
- kandidate s liste poziva na prethodnu provjeru znanja i sposobnosti na način određen u natječaju,
- provodi postupak provjere i znanja,
- podnosi izvješće o provedenom postupku, uz koje prilaže rang-listu kandidata s obzirom na rezultate provjere znanja i sposobnosti.

Članak 16.

Osoba koja nije podnijela pravodobnu prijavu, koja uz prijavu nije priložila svu traženu dokumentaciju ili osoba koja ne ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja, ne smatra se kandidatom prijavljenim na javni natječaj.

Osobi iz stavka 1. ovog članka dostavlja se pisana obavijest u kojoj se navode razlozi zbog kojih se ne smatra kandidatom prijavljenim na javni natječaj te uputa da nema pravo podnošenja pravnog lijeka protiv dostavljene obavijesti.

Članak 17.

Prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata mogu pristupiti samo kandidati koji ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja.

Smatra se da je kandidat koji nije pristupio prethodnoj provjeri znanja, povukao prijavu na natječaj.

Prethodna provjera znanja i sposobnosti kandidata obavlja se putem pisanog testiranja i intervju te po potrebi i praktičnog dijela rada na određenim poslovima.

Za svaki dio provjere iz stavka 3. ovog članka kandidatima se dodjeljuje određeni broj bodova od 0 do 10 bodova.

Intervju se provodi samo sa kandidatima koji su ostvarili najmanje 50% bodova iz pismenog i praktičnog dijela provjere, ako je praktična provjera provedena.

Članak 18.

Nakon prethodne provjere znanja i sposobnosti kandidata, Povjerenstvo za provedbu natječaja utvrđuje rang-listu kandidata prema ukupnom broju ostvarenih bodova i sastavlja izvješće o provedenom postupku.

Izvješće s rang-listom Povjerenstvo dostavlja Vatrogasnom vijeću i predlaže kandidata sa rang-liste za zasnivanje odnosa.

Članak 19.

Vatrogasno vijeće prema prijedlogu zapovjednika, donosi Odluku o izboru kandidata s kojim će se zasnovati radni odnos.

Odluka o izboru kandidata mora sadržavati:

1. ime, prezime i prebivalište izabranog kandidata, posebne uvjete koje kandidat ispunjava sukladno Pravilniku o radu u Javnoj vatrogasnoj postrojbi grada Virovitice
2. naziv radnog mjesta na koje se zapošljava
3. očekivanom trajanju ugovora
4. mjesto rada
5. dan početka rada
6. uputu da će se s kandidatom sklopiti ugovor o reguliranju svih prava i obveza iz radnog odnosa
7. obrazloženje
8. uputu o pravnom lijeku

Odluka o izboru kandidata dostavlja se svim kandidatima koji su sudjelovali u natječaju, a koji su ispunjavali formalne uvjete natječaja.

7. Oglas

Članak 20.

Osobe se u vatrogasnu službu na određeno i neodređeno vrijeme primaju putem oglasa.

Oglas se objavljuje na mrežnim stranicama Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice i u jednom od javnih glasila.

Rok za podnošenje prijave na oglas je 8 dana od dana objave oglasa kod nadležne službe za zapošljavanje.

Glede sadržaja i provedbe postupka oglasa odgovarajuće se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika o zasnivanju radnog odnosa putem javnog natječaja.

8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 21.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kao što su odgovarajuća stručna sprema ili radno iskustvo, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Pod stručnom spremom smatra se stupanj obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi svladavanjem određenog i odobrenog programa obrazovanja.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove odgovarajuće stručne spreme i struke u radnom odnosu kod privatnog poslodavca, u lokalnoj ili područnoj (regionalnoj) državnoj ili javnoj službi, za vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima.

Posebna znanja, sposobnosti i vještine jesu ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (posebna tjelesna i duševna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i sl.).

Prije sklapanja ugovora o radu sa posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled, ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove (posebna zdravstvena sposobnost) propisana zakonom ili podzakonskim aktom, odnosno općim aktom poslodavca, a radnik nema važeću potvrdu ovlaštene zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti za radno mjesto na koje se zapošljava.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka ovoga članka, snosi poslodavac.

Ukoliko radnik ne ishodi potvrdu ovlaštene zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti za radno mjesto na koje se zapošljava, s njim se neće zaključiti ugovor o radu.

Članak 22.

Na temelju Odluke o izboru kandidata iz članka 19. ovoga Pravilnika, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa zapovjednik postrojbe.

Članak 23.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale opće akte Vatrogasne postrojbe Virovitica odnosno, u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa ukoliko je kolektivni ugovor sklopljen.

Članak 24.

Prigodom stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi zapovjednik ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi zapovjednik.

9. Probni rad

Članak 25.

Prilikom zapošljavanja kod poslodavca, obavezno se ugovara probni rad na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, kojom prilikom radnik treba pokazati svoje radne i stručne sposobnosti.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci s time da probni rad iznimno može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust u smislu članka 86. Zakona o radu u kojem slučaju se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

U slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja tijekom probnog rada, otkazni rok je najmanje tjedan dana.

10. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 26.

U slučaju da radnik za rad na radnom mjestu radi kojeg je zaključio ugovor o radu mora zbog sile zakona ili posebnog akta u određenom periodu pristupiti polaganju odgovarajućeg ispita ili pribavljanju određenog certifikata, odnosno ukoliko je uvjet za zapošljavanje na određeno radno

mjesto nužno dodatno školovanje ili prekvalifikacija, poslodavac je dužan radniku omogućiti pravovremeno pristupanje odgovarajućem ispitu odnosno školovanju.

U slučaju da radnik u zakonom ili posebnim aktom određenom periodu ne pristupi polaganju odgovarajućeg ispita ili pribavljanju određenog certifikata, odnosno ukoliko u propisanom periodu ne završi dodatno školovanje ili prekvalifikaciju, poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu takvom radniku.

Poslodavac će i izvan okolnosti iz st. 1. ovoga članka omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada osposobljavati se i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca i na koje je upućen od strane poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

11. Pripravnici i volonteri

Članak 27.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Poslodavac i pripravnik sklapaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Poslodavac i pripravnik mogu sklopiti i ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija ili subjekt preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova njegova osposobljavanja.

Članak 28.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalni rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Ako Zakonom o radu ili drugim posebnim propisom nije drugačije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje 12 mjeseci.

Poslodavac je dužan pripravniku imenovati mentora koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Najkasnije 15 dana prije isteka pripravničkog staža, zapovjednik će imenovati tročlano povjerenstvo koje će provjeriti osposobljenost pripravnika za samostalni rad, ako nije drukčije uređeno zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

U povjerenstvo za praćenje pripravničkog staža imenuju se, redovito, radnici poslodavca, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca.

Članak 29.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit najkasnije do isteka pripravničkog staža.

Pripravniku koji iz opravdanih razloga ne položi stručni ispit u roku iz prethodnog stavka ovog članka, može se produžiti radni odnos za najviše tri mjeseca.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

Troškove prvog polaganja stručnog ispita podmiruje Poslodavac.

Ukoliko radniku kojemu je zakonom, podzakonskim i drugim propisima utvrđena obveza polaganja stručnog ispita, a ugovorom o radu nije utvrđena obveza polaganja stručnog ispita te nema status pripravnika u Javnoj vatrogasnoj postrojbi, sve troškove polaganja stručnog ispita snosi radnik osobno.

Članak 30.

Pripravnik za vrijeme pripravničkog staža ima sva prava i obveze iz radnog odnosa kao i svi drugi radnici kod Poslodavca s time da, za vrijeme pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini od 85% najniže osnovne plaće za radno mjesto za koje se osposobljava.

Članak 31.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuje se ovaj pravilnik te svi propisi koji uređuju radne odnose, izuzev odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 32.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i čudoređa radnika te je u tu svrhu dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 33.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju

obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti osobito obavezan:

- pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu,
- odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost,
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- pristupiti zdravstvenom i psihofizičkim pregledima ako to poslodavac ili poseban propis zahtijeva za određeno radno mjesto,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, droga, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara te
- provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda iz stavka 3. alineje 3. i 4. ovoga članka.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 34.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti:

- sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i
- podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,
- podatke o osobnom računu na koji će mu se isplaćivati plaća i druga primanja vezana za obavljanje rada kod poslodavca,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane za zaštitu majčinstva
- druge podatke koje su od značaja za ostvarivanje prava iz radnog odnosa ili koje su od značaja za život i zdravlje radnika život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti poslodavcu.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 35.

Poslodavac je dužan posebnom odlukom imenovati osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama i to isključivo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Prikupljeni osobni podaci radnika predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca, a povreda tajnosti podataka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 36.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Zabranjeno je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama, po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije (diskriminacija).

Članak 37.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 33. st. 2. ovog pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 38.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, koje je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavcem se u slučaju primanja i rješavanja pritužbi vezane za zaštitu dostojanstva radnika smatra zapovjednik vatrogasne postrojbe.

Osoba iz st. 1. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 39.

Kada poslodavac (zapovjednik vatrogasne postrojbe) ili osoba iz članka 35. ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako pritužbu zaprimi zapovjednik vatrogasne postrojbe, on može pritužbu ispitati sam ili može istu proslijediti osobi iz članka 35. ovog pravilnika.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe radnik sam odlučuje želi li dati izjavu o događaju uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.) ili bez njega.

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 5. i 6. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

Članak 40.

Ako osoba iz članka 35. utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će zapovjednika o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Osoba iz stavka 1. zapovjedniku, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti u drugu smjenu u prostorijama poslodavca (razmještaj radnika),
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je uznemiravala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu ukoliko se radi o osobito teškom obliku uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Članak 41.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 36. koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 42.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 3. ovoga članka, dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 43.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade zaposlenici s pravom na kraće radno vrijeme sukladno posebnom propisu.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

3. Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

4. Prekovremeni rad

Članak 45.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnog vremena

Članak 46.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odlukom zapovjednika ili ugovorom o radu.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijetkom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Raspored radnog vremena utvrđuje zapovjednik javne vatrogasne postrojbe pisanom odlukom u skladu s ovim Pravilnikom i potrebama procesa rada.

6. Nejednaki raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena,

broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Članak 48.

Zapovjednik može donijeti odluku o preraspodijeli radnog vremena ako to zahtijeva narav posla i proces rada poslodavca .

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena se može odrediti samo za neke ustrojstvene jedinice poslodavca, odnosno pojedina radna mjesta.

Ukoliko preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom , zapovjednik mora zatražiti suglasnost nadležnog inspektora rada za preraspodjelu radnog vremena.

Sve odluke o radnom vremenu , osim odluke o hitnom prekovremenom radu , moraju se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca , najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 49.

Zapovjednik donosi odluku o korištenju odmora i dopusta radnika.

U slučaju prijeke potrebe zapovjednik može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora i dopusta.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, zapovjednik je dužan radniku nadoknaditi stvarne troškove odgode ili prekida korištenja odmora i dopusta.

1. Stanka

Članak 50.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Radnici koji rade u turnusnom sustavu u smjenama koriste stanku u skladu s pravilima struke i dnevnom rasporedu rada u smjeni. U slučaju intervencije, korištenje stanke se prekida.

Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Članak 51.

Vrijeme korištenja stanke određuje zaposlenik samostalno, na način koji ne narušava kontinuitet rada.

2. Dnevni odmor

Članak 52.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 53.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

4. Godišnji odmor

Članak 54.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Članak 55.

Broj dana godišnjeg odmora iz članka 54. ovog Pravilnika povećava se:

1. po osnovi radnog staža – za svake navršene tri godine radnog staža 1 dan
2. po osnovi socijalnih uvjeta:
 - roditelj s jednim maloljetnim djetetom 1 dan
 - roditelj s dvoje ili više maloljetne djece 2 dana

Članak 56.

Radnik ne može prema odredbama članka 54. i 55. ovog Pravilnika ostvariti veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana.

Članak 57.

Godišnji odmor iz članaka 55. i 56. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje zapovjednik najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći pri tome od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, uvažavajući pri tome odredbe Zakona o radu.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, subote i nedjelje, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

5. Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana godišnje i to za:

- sklapanje braka 3 dana
- rođenje djeteta 2 dana

- slučaj teže bolesti člana uže obitelji 2 dana
- smrt člana uže obitelji 4 dana
- elementarne nesreće (požar, poplava) 3 dana
- dobrovoljno darivanje krvi 1 dan
- polaganja stručnog ispita ili drugog ispita vezanog za radno mjesto 10 dana.

Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i svako dobrovoljno darivanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

U svezi stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca i to do najviše 30 dana u tijeku kalendarske godine.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE TE DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad

Članak 60.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova uvećavaju se dodacima za:

- povećanu opasnost za život i zdravlje profesionalnog vatrogasca,
- osobno vatrogasno zvanje,
- odgovornost u sustavu hijerarhije rukovođenja.

Visina osnovice i uvećanje (dodaci) koeficijenata složenosti poslova, utvrđuju se posebnim općim aktom poslodavca.

Pravo na plaću radnici Vatrogasne postrojbe ostvaruju od dana primanja u radni odnos.

Pravo na povećanje plaće radnici Vatrogasne postrojbe ostvaruju od prvog dana narednog obračunskog razdoblja, računajući od dana kad su ostvarili pravo na povećanje plaće.

2. Dodaci na plaću

Članak 61.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom
i na Uskrs 150 %..... 150%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad subotom 25%
- za prekovremeni rad 50%
- za noćni rad 40%
- za pripravnost za vatrogasnu intervenciju..... 10%
- za rad u turnusu..... 5 %

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Pripravnost za vatrogasnu intervenciju je obaveza radnika da, izvan svog redovnog radnog vremena, bude spreman na mogući poziv radi intervencije u okviru vatrogasne djelatnosti. Za vrijeme pripravnosti, radnik se ne smije udaljavati izvan mjesta prebivališta.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka, radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u opisanim posebnim uvjetima.

Ukoliko se rad zaposlenika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, utvrđeni dodaci na plaću se kumuliraju.

Ukupno vrijeme prekovremenog rada (sati i minute) zbraja se na mjesečnoj osnovi i zaokružuje na ostvareni puni sat prekovremenog rada, pri čemu se rad od 30 minuta i duži od 30 minuta u ukupnom zbroju prekovremenog rada računa kao puni sat.

Članak 62.

Za utvrđivanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca utvrđuju se rasponi koeficijenata u kojima se mogu kretati vrijednosti koeficijenata poslova radnih mjesta u pojedinim vrstama, i to:

- za radna mjesta I. vrste od 1,70 do 3,10
- za radna mjesta II. vrste od 1,20 do 2,00
- za radna mjesta III. vrste od 0,865 do 1,164

Visina koeficijenta za radna mjesta:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Vatrogasac - zapovjednik vatrogasne postrojbe	2,40
Vatrogasac - zamjenik zapovjednika vatrogasne postrojbe	1,80
Vatrogasac – serviser vatrogasnih aparata	1,30
Vatrogasac – voditelj vatrogasne smjene	1,15
Vatrogasac – voditelj vatrogasne skupine	1,10
Vatrogasac- vozač vatrogasnog vozila	1,10
Vatrogasac	0,897
Računovođa- administrativni referent	1,35
Vatrogasac pripravnik	0,881

Članak 63.

Radnicima koji zbog potrebe službe privremeno zamjenjuju odsutne radnike na poslovima veće složenosti, a duže od 15 (petnaest) dana, za to vrijeme imaju pravo na koeficijent složenosti posla koji je za njih povoljniji.

Za poslove iz st.1. ovog članka, zapovjednik JVP je dužan izdati posebnu odluku.

3. Naknada plaće

Članak 64.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 65.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 66.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 67.

Za vrijeme korištenja prava na plaćeni dopust, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 68.

Za vrijeme korištenja prava na plaćeni dopust, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 69.

Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili ozljede, njege člana obitelji ili drugih slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 70.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka radnik će ostvarivati sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

4. Rokovi i razdoblja isplate plaće

Članak 71.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog (15.) dana u idućem mjesecu.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

5. Putni troškovi i dnevnice.

5.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 72.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini pojedinačne dnevne autobusne karte i to razmjerno broju dana u mjesecu koliko je radnik radio, a isplaćuje se uz plaću za prethodni mjesec.

5.2. Dnevnicu za službeni put

Članak 73.

Radniku koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvu, pripada puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada troškova noćenja.

Članak 74.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj isplaćuje se u visini dnevnice utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 75.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenoga prijevoznog sredstva.

5.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 76.

Radniku koji po nalogu poslodavca svojim osobnim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca pripada naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu od 25% cijene litre bezolovnih benzina po prijeđenom kilometru.

Poslodavac je dužan za svaki posao koji će radnik za poslodavca obaviti svojim osobnim automobilom izdati poseban nalog.

6. Prigodne nagrade

Članak 77.

Radnici imaju pravo na otpremninu za odlazak u mirovinu sukladno Zakonu o Vatrogastvu, a sva ostala materijalna prava (regres, božićnica, jubilara nagrada i dr.) ukoliko se utvrde kolektivnim pregovaranjem ili općim aktom poslodavca.

6.1. Potpore

Članak 78.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu potporu:

- zbog invalidnosti radnika,
- za slučaj smrti radnika,
- za slučaj smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu),
- zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

Novčana potpora zbog nastanka slučaja iz prethodnog stavka isplatiti će se u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 80.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati i poslodavac i radnik.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sadrži podatke o radniku i poslodavcu, podatak o danu prestanka ugovora o radu te o reguliranju drugih prava i obveza po osnovi rada kao što su pravo na godišnji odmor, obveza naknade štete i slično.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.

3.2. Izvanredni otkaz

Članak 83.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

3.3. Postupak prije otkazivanja

Članak 84.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.4. Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 85.

Kršenjem obveza iz radnog odnosa zbog koje poslodavac ima opravdani razlog pisano upozoriti radnika na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze smatra se osobito slijedeće:

- nekulturno ponašanje tijekom radnog vremena,
- obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
- neopravdani izostanak s rada,
- kašnjenje na posao,
- samovoljni odlazak s radnog mjesta tijekom rada ili prije završetka radnog vremena,
- neprimjeren odnos prema drugim radnicima i prema strankama,
- ometanje drugih radnika u radu,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima.

Članak 86.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje poslodavac ima opravdani razlog za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu za smatra se osobito slijedeće:

- neizvršavanje izravnog radnog naloga poslodavca vezanog za radno mjesto radnika,
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada i poslovanja poslodavca ili pojedinog radnika,
- povreda ili odavanje poslovne tajne,
- iznošenje ili prenošenje podataka u javnost koje za posljedicu ima umanjenje ugleda poslodavca ili ostalih radnika,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- izazivanje nereda ili tuče na radnom mjestu ili za vrijeme rada izvan poslovnih prostorija poslodavca (rad na terenu),
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada,
- falsificiranje poslovne dokumentacije poslodavca,
- namjerno oštećenje sredstava za rad,
- neopravdano izostajanje s rada od tri uzastopna dana,

- počinjenje kaznenog djela na štetu poslodavca ili drugog radnika,
- počinjenje kaznenog djela
 - protiv života i tijela,
 - protiv slobode i prava čovjeka i građanina,
 - protiv Republike Hrvatske,
 - protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom,
 - protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa,
 - protiv braka, obitelji i djece,
 - protiv imovine,
 - protiv sigurnosti platnog prometa i poslovanja,
 - protiv pravosuđa,
 - protiv vjerodostojnosti isprava,
 - protiv javnog reda ili
 - protiv službene dužnosti,
- korištenje sredstvima poslodavca u osobne svrhe,
- nepridržavanje odredbi propisa o zaštiti na radu,
- povreda obveze radnika obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir,
- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika po bilo kojoj osnovi određenoj posebnim propisom te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika,
- vrijeđanje ili omalovažavanje drugog radnika,
- neprijavljivanje počinjenje štete.

Osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa predstavlja i svako drugo ponašanje, odnosno postupanje radnika koje nije unaprijed navedeno u ovom članku, a iz čijih svojstava i obilježja proizlazi da je radnik teško povrijedio obveze iz radnog odnosa.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 87.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje na način propisan ovim pravilnikom.

3.6. Otkazni rok

Članak 88.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, za vrijeme korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili

radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, za vrijeme privremene nesposobnosti rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te za vrijeme vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta.

Članak 89.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

3.7. Otpremnina

Članak 90.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji je dužan primjenjivati poslodavac predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 92.

Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radom donosi zapovjednik ili osoba koju on ovlasti posebnom odlukom.

2. Dostava pismena

Članak 93.

Dostava odluka, obavijesti i drugih pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, uključujući i odluke o otkazu ugovora o radu te odluke donesene u postupcima iz članka 93. i 94. ovog Pravilnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku na način da se radnik na licu samog pismena potpiše te upiše dan primitka pismena.

Dostava pismena iz prethodnog stavka može se izvršiti i putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je poslodavcu dao sam radnik.

U slučaju da radnik ne primi pismo na adresi koju je dao poslodavcu, dostava će se izvršiti putem javnog bilježnika u skladu s propisima kojima je uređen ovršni postupak.

IX. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 94.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 95.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 96.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 97.

Naknada štete propisuje se u paušalnom iznosu od 100,00 eura ako je prouzrokovana:

- tučnjavom više radnika za vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s posla,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka veća od paušalnog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 98.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 99.

Radnik se može odlukom poslodavca djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabijeg imovnog stanja pa bi uslijed isplate štete bilo ugroženo uzdržavanje osoba koje je ranik po zakonu dužan uzdržavati.

Odredba iz st. 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 100.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 102.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

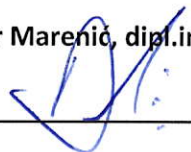
Članak 103.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu od ožujka 2017.g., Pravilnik o plaćama radnika Javne ustanove vatrogasne postrojbe Virovitica Urbroj: 2189-64-UV-07-8 od 17.04.2007.g. i Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj ustanovi vatrogasnoj postrojbi Virovitica Urbroj: 2189/64-2-7-06.

URBROJ: 2189-64-01-23-152
U Virovitici, 22. studeni 2023.

PREDSJEDNIK VATROGASNOG VIJEĆA

Damir Marenić, dipl.ing.geol.



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 22. studenog 2023. godine.



ZAPOVJEDNIK:

Anto Tutić



Na temelju članka 26. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice, Vatrogasno vijeće na 24. sjednici održanoj dana 22. studenog 2023. godine donosi:

ODLUKU

I.

O usvajanju Pravilnika o radu Javne vatrogasne postrojbe Grada Virovitice.

URBROJ: 2189-64-01-23-153

U Virovitici, 22. studeni 2023.

Predsjednik Vatrogasnog vijeća:

Damir Marenić, dipl. ing. geol.

