

Na temelju članka 123. stavka 1 Zakona o radu (N.N. br. 38/95, 65/95 i 17/01) i članka 1 i 2 odluke o osnivanju Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša. Upravno vijeće JVP na sjednici održanoj dana 13. 09. 2001. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima uređuju se pitanja iz radnog odnosa i u svezi s radom i radnim odnosima radnika kod poslodavca Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša (u dalnjem tekstu: Poslodavac)

Članak 2.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mesta za koji je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavaca, a poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljen posao isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje svih prava iz ovog Pravilnika.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
Ugovor o radu je sklopljen kad su se poslodavac i zaposlenik suglasili o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Poslodavac, sukladno godišnjem planu i programu rada donosi odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora zaposlenika, sukladno odredbama Zakona i ovog pravilnika.

Kod prijema novih zaposlenika putem javnog natječaja, odnosno oglasa poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojega se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa zapovjednik JVP.

Kandidatima koji nisu izabrani dostavljaju se pisana obavijest i vraća dostavljena dokumentacija u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila petnaest godina.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika i prethodno odobrenje inspektora rada.

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemoguće ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obvezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisima, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Radnik za kojeg se utvrdi da nema potrebne zdravstvene sposobnosti ne može zasnovati radni odnos. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi poslodavac.

Članak 9.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Drniša u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje onih poslova za koje se Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji radnih mesta u JVP propisana provjera sposobnosti kandidata.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje zapovjednik.

Pri provjeri sposobnosti zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu (npr. da pokaže brzinu i točnost obavljanja određenih radnih operacija).

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavit će se zapisnik. Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, poslodavac će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 11.

S izabranim kandidatom zaključit će se ugovor o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i otale opće akte poslodavaca, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa. Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se raskinuti.

Članak 12.

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

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

Članak 13.

Osobu koja se prvi put zapošjava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Članak 14.

Pripravnički staž pripravnicima srednje stručne spreme traje šest mjeseci, pripadnicima više stručne spreme devet mjeseci, a pripravnicima visoke stručne spreme dvanaest mjeseci.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Prilikom izbora pripravnika zapovjednik imenuje tročlano povjerenstvo koje provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad.

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

Članak 15.

Radno iskustvo potrebno za samostalan rad pripravnik stječe praktičnim radom na poslovima koje se osposobljava.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici, ako ovim Pravilnikom, drugim propisom ili ugovorom oradu nije drugačije određeno. Plaća pripravnika iznosi 80% od plaće radnog mesta na kojem obavlja pripravničke poslove.

Članak 16.

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

3. Probni rad

Članak 17.

Probni rad za radnike od trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od tri mjeseca, a za ostale radnike od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 18.

Poslodavac će 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 školovati se, obrazovati, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

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

IV. VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

Radnik može zasnovati radni odnos s nepunim radnim vremenom, ako narav i opseg posla ili organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom (primjerice, manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenom razdoblju tijekom dana, obavljanje dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i sl.)

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radniku s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno radnom vremenu za koje je zasnovao radni odnos, ako ugovorom o radu nije drugčije uređeno.

3. Prekovremeni rad

Članak 21.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, a može se narediti pod uvjetima utvrđenim Zakonom. Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi zapovjednik JVP.

4. Noćni rad

Članak 22.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

5. Raspored radnog vremena

Članak 23.

Raspored tjednog vremena reguliran je pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u JVP.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada koji donosi zapovjednik.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 24.

Zapovjednik može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena ako to zahtjeva narav posla i proces rada poslodavaca.

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 poslodavaca, najkasnije tjeđan dana prije početka primjene.

V. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 25.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor (stanku) u tijeku radnog dana, u trajanju od 30 minuta.

Stanka iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje zapovjednik.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radniku koji radi na tim poslovima vrijeme stanke će se preraspodjeliti u okviru ukupnog godišnjeg radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 26.

Odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 27.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, osim za zaposlenike čiji je rad organiziran u smjenama (12/24 – 12/48).

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi za tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz 3. stavka ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci zapovjednika.

4. Godišnji odmor

Članak 28.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 29.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 30.

Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet NSS – 2 dana
- poslovi za koje je uvjet SSS – 3 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet VSS – 5 dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|--|----------|
| - do 5 godina radnog staža | - 1 dan |
| - od 5 godina do 10 godina radnog staža | - 2 dana |
| - od 10 godina do 15 godina radnog staža | - 3 dana |
| - od 15 godina do 20 godina radnog staža | - 4 dana |
| - od 20 godina do 25 godina radnog staža | - 5 dana |
| - od 25 godina do 30 godina radnog staža | - 6 dana |
| - od 30 i više godina radnog staža | - 8 dana |

c) s obzirom na uvjete rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano za buku, vlagu, neujednačenu temperaturu (vatrogasac, vozač-vatrogasac, spremičica, ekonom, domar)

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnjim djetetom – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- invalidu 2 dana

e) s obzirom na rezultate rada:

- prema ocijeni nadležnog rukovoditelja 1 – 3 dana

Članak 30.

Radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s uvećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 31.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i blagdani i neradni dani određeni Zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 32.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugoga zakonom određenog opravdanog razloga, ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 30. i 31. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 33.

Radnik može, na osobni zahtjev, koristiti godišnji odmor u dva dijela, s time da prvi dio godišnjega odmora mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan zatražiti odobrenje zapovjednika najmanje 8 dana prije.

Članak 34.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova. Odluku o odgodi, odnosno prekidu godišnjeg odmora donosi zapovjednik, odnosno osoba koju on ovlasti.

Radnik kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 35.

Godišnji odmor koristi se sukladno planu korištenja godišnjeg odmora.

Plan iz stavka 1. ovog članka utvrđuje zapovjednik, najkasnije do 31. ožujka tekuće godine. Na temelju plana iz stavka prvog ovog članka svakom radniku dostavlja se pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 36.

Radnik ima pravo na dopust uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|-----------------|
| - sklapanje braka | - 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | - 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka | - 5 radnih dana |
| - smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelj supružnika | - 2 radna dana |
| - selidbe | - 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | - 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | - 3 radna dana |
| - sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima, obrazovanju za vatrogasne aktivnosti | - 2 radna dana |

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

Članak 37.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

Članak 38.

Odluka o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 37. i 38. Pravilnika donosi zapovjednik na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 39.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanje u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi zapovjednik na temelju pisanog zahtjeva radnika.

VI. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 40.

Radnik ne smije za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove kojima konkurira poslodavcu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovackom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom dijelu i sl.)

Ugovorom oradu mogu se potpunije urediti prava i obveze radnika u svezi s obavljanjem rada za drugog poslodavca.

Članak 41.

Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja konkurira poslodavcu na tržištu te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorena zabrana natjecanja).

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 42.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, sredstva rada, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnost radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i ospozobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja radnik i dužan je ospozobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnost obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

1. Zaštita privatnosti radnika

Članak 43.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. jedinstveni matični broj građana (JMBG),

3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. mjesto rođenja,
6. prebivalište i adresa,
7. mjesto rada,
8. zanimanje
9. školska sprema,
10. stručno obrazovanje,
11. stručna spremna za obavljanje određenih poslova,
12. poslovi (radno mjesto) na kojim radnik radi,
13. radno vrijeme radnika u satima,
14. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
15. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
16. da li je radnik invalid rada,
17. zaposlenje kod drugog poslodavca,
18. datum zasnivanja radnog odnosa,
19. datum prestanka radnog odnosa,
20. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Za zakonito i pravilno prikupljanje, obrađivanje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku odgovoran je nadležni rukovoditelj stručne službe.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 44.

Osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknada plaća, te ostale isplate radnicima regulirani su Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika u JVP.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

1. Pravo na pomoć prigodom korištenja godišnjeg odmora (pravo na regres)

Članak 45.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji ne može biti manji od jedne najniže osnovne plaće.

Najniža osnovna plaća je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta.

Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se jednokratno u cijelosti, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Odredbe ovog članka primjenjivat će se pod uvjetom da su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva, a visina će biti određena ovisno o osiguranim sredstvima.

2. Pravo na otpremninu

Članak 46.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

3. Pravo na novčanu pomoć

Članak 47.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu pomoć u slučaju:

1. smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službenog posla,
2. smrti radnika,
3. smrti radnikova supružnika ili djeteta,
4. nastanak teške invalidnosti na radu,
5. nastanak teške invalidnosti radnikove djece i supružnika,
6. nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

4. Pravo na dnevnicu

Članak 48.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na punu nadoknadu prijevoznih troškova, dnevnicu u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i nadoknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Dnevница iz stavka 1. ovog članka u punom iznosu obračunat će se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i ostatak vremena iza 12 sati, ako je službeno putovanje trajalo više od 24 sata. Puni iznos dnevnice isplaćuje se i za službeno putovanje koje je trajalo više od 12, a manje od 24 sata. Pola dnevnice isplaćuje se radniku ako je na službenom putovanju proveo više od 8, a manje od 12 sati. Za vrijeme provedeno na službenom putovanju do 8 sati dnevno ne isplaćuje se dnevница nego se priznaju samo troškovi prijevoza. Naknada troškova i dnevница za službeno putovanje u inozemstvo obračunavaju se tako kako je regulirano za tijela državne uprave.

5. Pravo na terenski dodatak

Članak 49.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta svog prebivališta ili stalnog boravišta radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog

boravka na terenu, ovisno o tome jesu li mu osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Ako je radniku osiguran smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje za 30%, a ako je osigurana samo prehrana, terenski se dodatak umanjuje za 20%.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos koji se prema propisima ne plaća porez.

Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljedni radni dan u mjesecu, za idući mjesec.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6. Pravo na naknadu radi odvojenog života

Članak 50.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stavnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

7. Pravo na naknadu troškova prijevoza

Članak 51.

Radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesecne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec ili se naknada može isplatiti u vrijeme ili zajedno s plaćom.

8. Pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 52.

Ako poslodavac radniku odobri korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini 30% cijene litre super olovnog benzina po prijeđenom kilometru.

9. Pravo na jubilarnu nagradu

Članak 53.

Radnik ima pravo na jubilarnu naknadu za ukupni radni staž navršen kod istog poslodavca i to za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

10. Pravo na božićnu nagradu

Članak 54.

Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u jednakom iznosu, ovisno o ostvarenoj racionalizaciji, uštedama u radu i uspješnosti poslovanja poslodavca. Zapovjednik će najkasnije do 1. studenog tekuće godine odlukom urediti način isplate i visinu nagrade iz stavka 1. ovoga članka.

11. Pravo radnikova djeteta na dar u prigodi Dana Sv. Nikole

Članak 55.

Poslodavac će svakom djetetu radnika do 15 godina starosti osigurati dar u prigodi Dana Sv. Nikole, do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak. Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni dobitak za uzdržavanog člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

12. Pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje

Članak 56.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje. Način ostvarivanja prava iz stavka 1. ovoga članka uređuje se posebnim ugovorom radnika i poslodavca.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu
3. kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i nadležno tijelo poslodavca, odnosno osoba koju on za to ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac ili radnik.

3.1 Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoren otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

Članak 61.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili ospособiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

pri odlučivanju o poslovnom ili osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

O prijedlogu poslovnog ili osobno uvjetovanog otkaza poslodavac je dužan izvijestiti nadležno tijelo u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, radi utvrđivanja mogućnosti sklapanja sporazuma s drugom vatrogasnog postrojbom o preuzimanju radnika za čijim je radom prestala potreba.

Članak 62.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog razloga navedenih u kolektivnom ugovoru ili ovome Pravilniku.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.2 Redoviti otkaz radnika

Članak 63.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

3.3 Izvanredni otkaz

Članak 64.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijem ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 65.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu, smatraju se primjerice:

1. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja
2. Nesavjesno obavljanje službe, a ovo izazove materijalnu štetu višu od 2.000,00 kn ili teško naškodi ugledu JVP, odnosno onemogući trenutno ili trajno funkcioniranje postrojbe.
3. Nepoduzimanje ili nedovoljno podizanje propisanih mjera opasnih u Zakonu, propisima te unutarnjim aktima ustanove, a isti imaju za posljedicu materijalnu štetu veću od 2.000,00 kn koju snosi poslodavac, odnosno isto izazovu pokretanje kaznene odgovornosti za ustanovu i njene odgovorne osobe ili teško naškode ugledu JVP.
4. Davanje netočnih podataka, odnosno pokrivanje podataka važnih za funkcioniranje JVP, te namjerno dovođenje u zabludu poslodavca, a s namjerom ostvarivanja ne pripadajućih prava odnosno prisvajanja imovinske koristi za sebe ili drugoga, te ako su time prouzrokovane druge štetne posljedice.
5. Otuđivanje imovine ili financijskih sredstava JVP za svoj odnosno tuđi račun.
6. Odbijanje izvršenja službenog zadatka.
7. Sprečavanje drugih radnika JVP u izvršavanju povjerenih im poslova.
8. Neopravdano izostajanje s posla duže od 2 radna dana.
9. Iznošenje neistinitih tvrdnji kojima se narušava ugled službe te djelatnika te ustanove.
10. Svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se onemogući ili oteža pravilno i brzo funkcioniranje službe.

11. Neudovoljavanje zahtjevu poslodavca odnosno nedostavljanje traženih podataka ili isprava.
12. Obavljanje poslova nespojivih sa službom.
13. Neovlaštena послуга sredstvima JVP.
14. Nepoštivanje nadređenih, te teži neposluh.
15. Povreda propisa kojima se uređuje rad službe, kao i propisa o nošenju službene odjeće i oznaka.

Članak 66.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 67.

Prije izvanrednog otkazivanja ponašanjem ili radom 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 Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 68.

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

3.5 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 69.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenje porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonom.

Članak 70.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu zapovjednik je dužan priopćiti Radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu.

Članak 71.

Poslodavac otkazuje ugovor o radu u otkaznim rokovima utvrđenim člankom 113. Zakona o radu, osim ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Članak 72.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u profesionalnom vatrogastvu, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 73.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 74.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne polovine prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA RADNOG ODNOSA

Članak 75.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od 8 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 8 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijedenog prava nad nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 76.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi zapovjednik ili osoba koju on za to ovlasti pisom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv zapovjednika odlučuje Upravno vijeće.

Članak 77.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu akta.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena. Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 78.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 79.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Do donošenja sporazuma, na rad radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 80.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu ima sindikalni povjerenik.

Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada poslodavaca.

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 81.

Radnik odgovara za štetu koju je prouzročio poslodavcu prema članku 98. Zakona o radu.

Članak 82.

Postojanje štete, visinu i okolnosti pod kojima je ona nastala utvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

Članak 83.

Poslodavac može radnika posve ili djelomice oslobođiti od dužnosti naknade štete za koji je odgovoran, ako za to postoje opravdani, a posebice socijalni razlozi kao:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku
- ako se radi o manjoj šteti

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnose se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 84.

Naknada štete utvrđuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn ako je prouzročena:

- neopravdanim zakašnjenje na rad,
- neopravdanim napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- nemarnim obavljanjem posla,
- neopravdanim izostankom s rada,
- zaostajanjem u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- tučnjavom više radnika za vrijeme rada,
- kršenjem propisa po nošenju službene odjeće i službenih oznaka.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom iz prethodnog stavka ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 85.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac mu je dužan naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

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

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 86.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca. O donošenju ovog Pravilnika poslodavac je prethodno savjetovao sa Sindikalnim povjerenikom na način propisan Zakonom o radu.

Članak 87.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu
Broj 72/01
U Drnišu 13.09.2001 godine.

Predsjednik upravnog vijeća

Marko Pranić



SADRŽAJ:

PRAVILNIK O RADU	1
I. OPĆE ODREDBE	1
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	1
1. Zasnivanje radnog odnosa	1
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	2
3. Probni rad	4
III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	4
IV. VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA	4
1. Puno radno vrijeme	4
2. Nepuno radno vrijeme	5
3. Prekovremeni rad	5
4. Noćni rad	5
5. Raspored radnog vremena	5
6. Preraspodjela radnog vremena	5
V. ODMOR I DOPUSTI	6
1. Stanka	6
2. Dnevni odmor	6
3. Tjedni odmor	6
4. Godišnji odmor	7
5. Plaćeni dopust	8
6. Neplaćeni dopust	9
VI. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)	10
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	10
1. Zaštita privatnosti radnika	10
VIII. PLAĆE I NAKNADE	11
IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA	11
1. Pravo na pomoć prigodom korištenja godišnjeg odmora (pravo na regres)	11
2. Pravo na otpremninu	12
3. Pravo na novčanu pomoć	12
4. Pravo na dnevnicu	12
5. Pravo na terenski dodatak	12
6. Pravo na naknadu radi odvojenog života	13
7. Pravo na naknadu troškova prijevoza	13
8. Pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe	13
9. Pravo na jubilarnu nagradu	13
10. Pravo na božićnu nagradu	14
11. Pravo radnikova djeteta na dar u prigodi Dana Sv. Nikole	14
12. Pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje	14
X. PRESTANAK UGOVORA O RADU	14
1. Načini prestanka ugovora o radu	14
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	15
3. Otkaz ugovora o radu	15
3.1 Redoviti otkaz ugovora o radu	15
3.2 Redoviti otkaz radnika	16
3.3 Izvanredni otkaz	16
3.4 Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme	17
3.5 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka	17