

Na temelju članka 17. stavka 6. i članaka 46. i 47. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša (URBROJ: 182/20 od 15. prosinca 2020. godine) i Statutarne odluke o izmjeni i dopuni Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša (URBROJ: 10/21 od 11. veljače 2021. godine) Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša na 17. sjednici Vatrogasnog vijeća održanoj dana 24. listopada 2023. godine donosi

P R A V I L N I K
O PLAĆAMA I DRUGIM PRIMANJIMA ZAPOSLENIKA
JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GRADA DRNIŠA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom propisuju osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknada plaća te ostale isplate zaposlenicima Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša (u daljnjem tekstu: JVP Drniš).

Izrazi u ovom Pravilniku imaju rodno značenje. Bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Za obavljeni rad zaposleniku JVP Drniš pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, zaposleniku pripada naknada plaće.

Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo i na druga primanja utvrđena Zakonom, ovim Pravilnikom, drugim propisima ili Ugovorom o radu.

Članak 3.

Plaća zaposlenika sastoji se od osnovne plaće, dodatka na uvjete rada, stimulativnog dijela plaće i dodataka.

A) OSNOVNA PLAĆA

Članak 4.

Osnovna plaća utvrđuje se na temelju složenosti i uvjeta rada na određenom radnom mjestu.

Osnovna plaća utvrđena ovim Pravilnikom pripada zaposleniku za puno radno vrijeme (broj sati u određenom mjesecu prema godišnjem kalendaru rada) i redoviti (normalni) radni učinak.

Članak 5.

Osnovna plaća zaposlenika izračunava se na temelju umnoška koeficijenta složenosti radnog mjesta i osnovice određene odlukom Vlade RH. Taj iznos uvećava se za dodatke plaći iz članka 8. ovog Pravilnika.

Članak 6.

U prilogu ovoga Pravilnika nalazi se tablica radnih mjesta s pripadajućim koeficijentima složenosti radnog mjesta.

Članak 7.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koje određuje proces i odgovarajuća organizacija rada, uobičajeni za obavljanje konkretnih poslova u pravilu tijekom cijelog radnog vremena.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje norme, odnosno ostvarenje očekivanih – planiranih rezultata rada uobičajenih za obavljanje određenih poslova.

B) DODACI NA PLAĆU

Članak 8.

Dodaci na plaću su iznosi za koje se, obično u određenom postupku, povećava plaća za rad.

Osnovna plaća zaposlenika, utvrđena prema ovom Pravilniku, povećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovna plaća zaposlenika zaposlenih na poslovima s posebnim uvjetima rada uvećava se i to:

- Zapovjedniku i zamjeniku zapovjednika -20%
- Svi ostali zaposlenici zaposleni na poslovima s posebnim uvjetima rada -25%.

Osnovna plaća zaposlenika uvećati će se za svaki sat rada, i to:

- Za noćni rad - 40%
- Za prekovremeni rad - 50%
- Za rad nedjeljom - 50%
- Za rad subotom - 25%

- Za rad na dane blagdana, Uskrsa i u neradne dane utvrđene zakonom - 150%
 - Za rad u turnusu - 5%.
- Dodaci iz stavka 3. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnost za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, zaposleniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada za svaki sat pasivnog dežurstva. O uvođenju i prekidu pasivnog dežurstva odlučuje zapovjednik pisanom odlukom, osim pasivnog dežurstva iz članka 23. stavka 7. ovog Pravilnika.

Ako radnik u pasivnom dežurstvu bude pozvan na izvršenje radnih zadataka, za sate radnog angažmana ne ostvaruje pravo na naknadu iz stavka 4. ovoga članka, već ostvaruje pravo na osnovnu plaću i dodatke na osnovnu plaću sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Zaposlenik je u pasivnom dežurstvu 12 sati prije početka redovite dnevne i noćne smjene, odnosno od 19:00 sati prethodnog dana prije dnevne smjene pa do početka redovite smjene te od 07:00 sati na dan redovite noćne smjene pa do početka redovite noćne smjene.

Prekovremenim radom, kada je rad zaposlenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od osam sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom ili blagdanom.

Prekovremenim radom, kada je rad zaposlenika organiziran u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

Ukupno vrijeme prekovremenog rada (sati i minute) zbraja se na mjesečnoj osnovi i zaokružuje se 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.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje zaposlenici trebaju raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s osam sati.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 9.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž proveden na poslovima obavljanja vatrogasne djelatnosti i to za:

- od 20 do 29 godina - 4%
- od 30 do 34 godine - 8%
- od 35 i više godina - 10%

Članak 10.

U slučajevima kada zaposlenik posebno premašuje uobičajene rezultate rada, posjeduje specijalnosti te ih aktivno koristi u unapređenju vatrogasne djelatnosti, kada posebno premašuje uobičajene rezultate rada u smislu postizanja rokova, odnosno ažurnosti u izvršenju poslova, korištenja radnog vremena, smanjenja troškova poslovanja i slično, poslodavac mu može dati posebnu stimulaciju, odnosno novčanu nagradu za postignute radne rezultate.

Visinu stimulacije određuje zapovjednik JVP Drniš.

Stimulacija iz stavka 1. ovog članka može se isplatiti u iznosu koji odredi zapovjednik, ne većem od najvišeg neoporezivog iznosa godišnje. Stimulacija se isplaćuje na tekući račun zaposlenika, u utvrđenom iznosu, odjednom ili kao redovni mjesečni dodatak uz redovna mjesečna primanja.

Članak 11.

Ako zaposlenik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju do 30 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta za poslove kojeg je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, zapovjednik donosi rješenje o plaći.

Zaposlenik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovoga članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

II. NAKNADE PLAĆE

Članak 12.

Za razdoblje kada zaposlenik iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 13.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 14.

Zaposlenik ima pravo, ako Zakonom ili Ugovorom nije drugačije određeno, na naknadu plaće obračunate prema visini prosječne satnice za sate rada, u mjesecu za koji mu pripada naknada, u sljedećim slučajevima:

- Za vrijeme plaćenog dopusta,
- Za dane blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- Za vrijeme obrazovanja, stručnog obrazovanja ili prekvalifikacije na koju ga uputi poslodavac,
- Prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika, uključujući i prekid rada dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu (ako radnik za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove).

Članak 15.

Za dane službenog izostanka s rada radi organiziranog sistematskog pregleda, dobrovoljnog darivanja krvi, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka te u drugim slučajevima kada nije drugačije određeno, zaposleniku pripada naknada plaće obračunata prema visini prosječne satnice za sate rada, u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Naknada plaće za razdoblje službenog izostanka s rada (vojna vježba, javna funkcija i sl.) isplaćuje se iz sredstava poslodavca u skladu s posebnim propisima. Nakon isplate, zahtjeva se povrat isplaćenih sredstava od organa ili organizacije koja je uputila poziv zaposleniku.

Članak 16.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Naknada plaće u visini 100% iznosa prosječne mjesečne plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za sve vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

III. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA

A) PRAVO NA REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 17.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji odredi Osnivač.

Isplata regresa iz članka 1. ovoga članka isplatiti će se jednokratno u cijelosti.

Iznimno prema odluci Vatrogasnog vijeća može se isplatiti u više dijelova.

Odredbe ovoga članka primjenjivati će se pod uvjetom da su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva prema odluci Osnivača, a visina regresa može biti promjenjiva, ovisno o osiguranim sredstvima.

B) OTPREMNINA PRILIKOM PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Članak 18.

Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga voljnog odnosno skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavaca.

Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela prema posebnim propisima, za izračun otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom.

Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz stavka 4. ovog članka nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

C) OTPREMNINA PRILIKOM PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Članak 19.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Zaposleniku, koji je rješenjem zdravstvene komisije proglašen nesposobnim za obavljanje poslova vatrogasca zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti koja je nastupila u obavljanju vatrogasnih poslova, ostvaruje naknadu plaće u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije nastupa nesposobnosti za rad i druga prava iz radno-pravnog odnosa, i to od dana donošenja odluke o nesposobnosti do dana izvršnosti rješenja nadležne službe koja odlučuje o pravu na mirovinu.

Zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka kojem je prestao radni odnos radi stjecanja prava na invalidsku mirovinu zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane dvanaest puta.

Zaposleniku kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem, prestaje radni odnos radi stjecanja prava na starosnu mirovinu pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj, koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane deset puta.

Profesionalnom vatrogascu kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje, prestaje služba radi ostvarivanja prava na prijevremenu starosnu mirovinu pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj, koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane šest puta.

Zaposlenik koji po prestanku radnog odnosa ostvaruje pravo na otpremninu temeljem odredbi Zakona o vatrogastvu, ne ostvaruje druga prava s iste osnove temeljem drugih pravnih izvora.

D) PRAVO NA NOVČANU POMOĆ

Članak 20.

Zaposlenik, odnosno njegova obitelj, ima pravo na novčanu pomoć u slučaju:

- Smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju službe, odnosno rada, u visini posljednje isplaćene neto plaće zaposlenika uvećane 12 puta, jednokratno, i troškova pogreba, koji se odnose na:
 1. troškovi prijevoza posmrtnih ostataka do mjesta sahrane
 2. troškovi grobnog mjesta, ako obitelj nema grobno mjesto
 3. troškovi uobičajeni u mjestu u kojem se obavlja sahrana.

- Smrti zaposlenika 2 proračunske osnovice,
- Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja u visini 1 proračunske osnovice,
- Bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana u visini 1 proračunske osnovice, jednom godišnje,
- Rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice,
- Nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika, u visini 1 proračunske osnovice, jednokratno,
- Radi nabavke prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova zaposlenika, djeteta ili supružnika zaposlenika, u visini jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Članak 21.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada, mjesečno će se isplatiti pomoć, i to:

- Za dijete predškolskog uzrasta – 50% prosječne isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- Za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole – 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- Za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studiranja (do završetka jednog fakulteta) – 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

E) PRAVO NA DNEVNICU ZA SLUŽBENA PUTOVANJA

Članak 22.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta zaposlenika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište) udaljeno najmanje 30 km (za putovanje morem 16,20 nautičkih milja), radi obavljanja određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s izvršenjem određene zadaće.

Zaposlenik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na punu naknadu prijevoznih troškova, dnevnice i naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji utvrđuje se u najvećem neoporezivom iznosu, a za službena putovanja u inozemstvu visina dnevnice se utvrđuje do najvećeg neoporezivog iznosa propisanog na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike Državnog proračuna (Uredba i/ili Odluka Vlade RH).

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Ako zaposlenik ima plaćen smještaj i osiguranu prehranu od jednog obroka (ručak ili večera) iznos dnevnice umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana 2 obroka (ručak i večera). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom.

Zaposlenik koji je upućen na službeno putovanje van svoje redovne smjene te zbog okolnosti obavljanja poslova ne smije ili ne može napustiti prostorije ili prijevozno sredstvo u kojima je smješten, tako provedeno vrijeme izvan stvarno odrađenih sati rada smatra se pasivnim dežurstvom.

Zaposleniku na radnom mjestu vozač – vatrogasac se vrijeme samog putovanja do i od odredišta kao i vrijeme vožnje u mjestu odredišta smatra redovnim radom ako je zaposlenik u to vrijeme u svojoj redovnoj smjeni, a van svoje redovne smjene smatra se prekovremenim radom.

Zaposlenik na službenom putu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, osim zaposlenika iz stavka 7. ovog članka koji radi duže od ugovorenog radnog vremena ili koji radi u vrijeme kad nije u smjeni (osposobljavanja, vježbe, usavršavanja seminari), ostvaruje pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada.

F) PRAVO NA DNEVNICU ZA RAD NA TERENU

Članak 23.

Za vrijeme rada izvan stalnog mjesta u kojem je zaposlen i izvan mjesta njegova prebivališta ili uobičajenog boravišta, zaposlenik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu, ako je na terenu proveo najmanje 8 sati bez obzira na to koliko je dana radio.

Pod pojmom stalno mjesto rada podrazumijeva se mjesto, odnosno područje u kojem zaposlenik obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, obzirom na opis poslova radnog mjesta.

Mjesto rada udaljeno od stalnog mjesta u kojem je zaposlen i izvan mjesta njegova prebivališta ili uobičajenog boravišta mora biti udaljeno najmanje 30 kilometara.

Dnevnica za rad na terenu se isplaćuje zaposleniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.

Visina dnevnice za rad na terenu utvrđuje se u najvećem neoporezivom iznosu.

Ukoliko zaposlenik za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavaca i izvan mjesta prebivališta ima plaćen smještaj i osiguranu prehranu od jednog obroka (ručak ili večera) iznos dnevnice za rad na terenu umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana 2 obroka (ručak i večera). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom.

Ukoliko se zaposlenik organizirano upućuje na rad na terenu (intervencije van područja djelovanja, preventivna osiguranja i sl.) u stvarno odrađene sate rada ubraja mu se i vrijeme putovanja do mjesta rada na terenu kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku s mjesta rada na terenu.

Ako zaposlenik u svoje slobodno vrijeme tijekom terenskog rada zbog okolnosti obavljanja poslova ne smije ili ne može napustiti mjesto rada, prostorije ili prijevozno sredstvo u kojima je smješten, tako provedeno vrijeme izvan stvarno odrađenih sati rada smatra se pasivnim dežurstvom.

Pored dnevnice za rad na terenu zaposlenik ima pravo i na dodatke iz članka 8. ovog Pravilnika za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnica za službena putovanja i dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.

G) PRAVO NA NAKNADU ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 24.

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

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji, ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u službu, odnosno radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika utvrđuje se u najvećem neoporezivom iznosu.

Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

H) PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 25.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.

Zaposlenicima s navršenih 58 godina, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.

Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište radnika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje Vatrogasno vijeće posebnom odlukom.

Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, Vatrogasno vijeće ne donese odluku, smatrat će se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa ovim člankom.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenik te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, ostvarit će pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza radnika u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

- za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kada organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru,
- za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 12. i 13. ovoga članka usklađivat će se s rastom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10 % u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godine, a koja iznosi 1,69 eura, odnosno ako bude niža od 1,52 eura ili viša od 1,85 eura.

Ako se nakon usklađivanja iz stavka 15. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 1,52 eura do 1,85 eura, visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka iznositi će 0,18 eura.

Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objavit će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zatorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta.

O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora mu se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.

I) PRAVO NA NAKNADU ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Članak 26.

Ako poslodavac zaposleniku odobri korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini 0,40 EUR po prijeđenom kilometru.

J) PRAVO NA JUBILARNU NAKNADU

Članak 27.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu, odnosno rad u JVP Drniš kada navršše:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 30 godina - u visini 2,5 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 40 godina - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 45 godina - u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovog članka

Osnovica za jubilarnu nagradu određuje Vlada RH.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

K) PRAVO NA BOŽIĆNICU

Članak 28.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane.

Iznos božićnice će se definirati Odlukom Osnivača.

Nagrada za božićne blagdane radniku će biti isplaćena najkasnije do 31. prosinca tekuće godine

L) PRAVO DJELATNIKOVA DJETETA NA DAR PRIGODOM DANA SV. NIKOLE

Članak 29.

Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole, a iznos će se definirati Odlukom Osnivača.

M) PRAVO NA NAKNADU ZA IZUM I TEHNIČKO UNAPREĐENJE

Članak 30.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Način utvrđivanja prava iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se posebnim ugovorom.

IV. ROKOVI ZA ISPLATU PLAĆA

Članak 31.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Poslodavac će, najkasnije u roku od tri dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Naknade plaća isplaćuju se, ako poslodavac drugačije ne odredi, zajedno s plaćom.

Članak 32.

Kod obračuna i isplate plaće poslodavac obračunava, obustavlja i uplaćuje od plaće radnika, a na njegov zahtjev, odgovarajuće iznose i doznačava ih vjerovnicima, odnosno osobama naznačenim u zahtjevu, odluci ili administrativnoj zabrani, u skladu s Ovršnim zakonom koji je na snazi u trenutku obračuna plaće.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 33.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave, a objavljuje se na oglasnoj ploči JVP Drniš.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Vatrogasno vijeće.

Članak 34.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama i drugim primanjima zaposlenika (Broj: 36/02) od 30. travnja 2002. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o plaćama i drugim primanjima zaposlenika (Broj: 24/05) od 8. ožujka 2005. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o plaćama i drugim primanjima zaposlenika (Broj: 31/05) od 29. travnja 2005. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o plaćama i drugim primanjima zaposlenika (Broj: 44/07) od 13. travnja 2007. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o plaćama i drugim primanjima zaposlenika (Broj: 8/08) od 23. siječnja 2008. godine kao i Odluka o koeficijentima za obračun plaća zaposlenika Javne vatrogasne postrojbe Drniš od 16. veljače 2017. godine.

Članak 35.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Javne vatrogasne postrojbe Grada Drniša dana 24. listopada 2023. godine i stupa na snagu 1. studenoga 2023. godine.

Broj: 457/23

Drniš, 24. listopada 2023. godine

**VATROGASNO VIJEĆE
JAVNE VATROGASNE POSTROJBE
GRADA DRNIŠA**

Predsjednik:

Ivan Knez

**TABLICA RADNIH MJESTA SA PRIPADAJUĆIM KOEFICIJENTIMA
SLOŽENOSTI RADNOG MJESTA JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GRADA
DRNIŠA**

RADNO MJESTO		KOEFICIJENT
1.	Zapovjednik	2,40
2.	Zamjenik zapovjednika	1,80
4.	Vatrogasac – vozač vatrogasne smjene	1,15
5.	Vatrogasac – vozač skupine	1,10
6.	Vatrogasac – vozač vatrogasnih vozila	1,10
7.	Vatrogasac	1,00
8.	Vatrogasac pripravnik	0,881
9.	Vatrogasac početnik	0,865
10.	Voditelj za računovodstvo i financije	1,44

**VATROGASNO VIJEĆE
JAVNE VATROGASNE POSTROJBE
GRADA DRNIŠA**

Predsjednik:

Ivan Knez