

Republika Hrvatska
Vukovarsko-srijemska županija
Grad Županja

Pravilnik o radu
Javne vatrogasne postrojbe
Grada Županja

Županja, prosinac 2023. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 17. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja (u daljnjem tekstu: poslodavac), Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja na prijedlog zapovjednika Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na 23. sjednici održanoj dana 29.12.2023. godine donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, organizacija rada, plaće, naknade plaće te druga pitanja u svezi s radnim odnosom radnika.

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.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 3.

Primjenjujući odredbe ovoga Pravilnika, poslodavac će se pridržavati općih načela i pravila utvrđenih kolektivnim ugovorom i propisima iz područja radnog, mirovinskog i invalidskog prava.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovom Pravilnikom.

Članak 4.

Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu.

Pravilnik o radu i kolektivni ugovor moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Članak 5.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuju poslodavca i radnika, pojedina prava radnika utvrde povoljnije od prava određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se poslodavac i radnik (u daljnjem tekstu: ugovorne stranke) suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega posla
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 180 dana
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas, ne javi osoba koja ispunjava uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Poslodavac ne može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine osim ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

Članak 10.

Vatrogasno vijeće, sukladno godišnjem planu i programu rada zapovjednika Javne Vatrogasne postrojbe Grada Županja, donosi odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika, sukladno odredbama Zakona i ovoga pravilnika.

Kod prijema novih radnika 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.

Odluku o izboru, ugovor o radu, s izabranim kandidatom sklapa poslodavac uz prethodnu suglasnost Vatrogasnog vijeća.

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

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu ili za kojima potreba ne traje duže od 180 dana, poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja, odnosno oglasa, ali samo za razdoblje najduže do 180 dana.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o :

1. ugovornim strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima

Umjesto uglavka iz točke 6-9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili odredbe ovoga Pravilnika kojim se uređuju ta pitanja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

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

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

Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje 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 obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 14.

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 načinu rada i unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 15.

Prije sklapanja ugovora o radu može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili stručna sprema.

Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje poslodavac, od kojih najmanje 2 imaju istu stručnu spremu.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 2. ovog članka 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, sposobnost pronalaženja i uklanjanja kvara na nekom stroju, da se provjeri njegovo znanje stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja drugoga radnoga zadatka i sl.)

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 16.

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 ostale opće akte poslodavca, 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 17.

Prigodom stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenoga radnog mjesta, 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, kojeg za to odredi poslodavac.

Članak 18.

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

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja. Radni odnos u svojstvu pripravnika može se zasnovati za poslove za koje je Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja predviđeno da se ne traži radno iskustvo ili da se traži radno iskustvo do godinu dana.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

Trajanje pripravničkog staža određuje se Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Članak 19.

Pripravnički staž zaposlenika traje :

- osam mjeseci za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema
- deset mjeseci za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema
- dvanaest mjeseci za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema

Prilikom izbora pripravnika zapovjednik imenuje tročlano povjerenstvo koje tijekom pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju pripravničkog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalni rad, ako postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalni rad nije drukčije uređen 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 imenuje se, redovito radnici poslodavca, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca.

Članak 20.

Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe redovito, praktičnim radom na poslovima koje se osposobljava.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravnik ima sva prava i obveze i radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici, ako ovim Pravilnikom, drugim propisom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Članak 21.

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 zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

3. Probni rad

Članak 22.

Probni rad ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

3. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 23.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako je to u interesu poslodavca.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, 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.

4. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

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 osnovna plaća se određuje razmjerno radnom vremenu za koje je zasnovao radni odnos, ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

3. Prekovremeni rad

Članak 26.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset sati tjedno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

O uvođenju prekovremenog rada poslodavac je dužan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid kojega bi nanió poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne najave, sukladno zakonskim odredbama.

Članak 27.

Traje li prekovremeni rad određenog radnika duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika iznosi više od 10 % ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, poslodavac će o prekovremenom radu obavijestiti inspektora rada.

Članak 28.

Prekovremeni rad maloljetnih radnika je zabranjen.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Noćni rad

Članak 29.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

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

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Poslodavac je pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 4. ovoga članka ne smije trajati duže od dvanaest sati.

Poslodavac je dužan noćnom radniku koji je u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od dvanaest sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću

5. Raspored radnog vremena

Članak 30.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno

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

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

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

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

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

7. Evidencija o nazočnosti na radu

Članak 32.

Poslodavac (osoba koju on za to ovlasti) vodi evidenciju o nazočnosti na radu.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, kao i svaki izlazak iz poslovnih prostorija Poslodavca tijekom radnog vremena.

5. ODMORI I DOPUSTI

Članak 33.

Poslodavac donosi odluku o korištenju odmora i dopusta radnika.

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

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

1. Stanka

Članak 34.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor (stanku) u tijeku radnog vremena, u trajanju 30 minuta. Radnik koji radi u smjenama od dvanaest sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

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

2. Dnevni odmor

Članak 35.

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

3. Tjedni odmor

Članak 36.

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

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na tjedni odmor, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

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

4. Godišnji odmor

Članak 37.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana (25 radnih dana).

Članak 38.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 37. Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:

- radnicima sa VSS/VŠS - 4 dana
- radnicima sa SSS - 3 dana
- radnicima sa NSS - 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža - 2 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža - 3 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža - 4 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža - 5 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža - 6 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža - 7 dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža - 8 dana

3. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada – 2 dana
- rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 1 dan

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu- 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50 % 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za broj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. – 4. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od 4 tjedna (20 radnih dana) niti više od 6 tjedana (30 radnih dana), osim u slučaju iz stavka 3. ovog članka.

Slijepi radnik, radnici s invaliditetom, donator organa kao i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje i na poslovima s posebnim ili otežanim uvjetima rada, ima pravo na najmanje 6 tjedana (30 radnih dana) godišnjeg odmora, ako taj broj dana nije ostvario temeljem mjerila iz odredbe stavka 1. ovog članka, a za navedene radnike ukupan broj dana godišnjeg odmora primjenom kriterija uvećanja iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 7 tjedana (35 radnih dana).

Članak 39.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani određeni zakonom.

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

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora

Članak 40.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Razdoblje u kojem radnik zbog propisanog opravdanog razloga, koji ne dovodi do prekida radnog odnosa, nije prisutan na radu se ne smatra prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili mu tijekom godine prestaje radni odnos (ugovor o radu) te u drugim slučajevima propisanim zakonom, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka radnik kojem radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na godišnji odmor iz članka 17. ovoga Pravilnika za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

Članak 41.

Radnik može tijekom cijele kalendarske godine koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dva ili više dijelova u razdoblju prema raspredu korištenja godišnjih odmora i prema dogovoru s poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, jedan dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, na zahtjev radnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka u razdoblju od 1. srpnja do 1. listopada tekuće godine.

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 obavijestiti neposredno nadređenu osobu, u pravilu tri dana prije, a iznimno najmanje jedan dan prije korištenja u slučaju opravdanih razloga.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 6. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zbog bolesti, te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, nije mogao iskoristiti ili mu njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 6. i 7. ovoga članka određuje zapovjednik JVP Županja.

Članak 42.

Godišnji odmor koristi se sukladno rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Raspored korištenja iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje poslodavac, najkasnije do 15. svibnja tekuće godine.

Na temelju rasporeda iz stavka 1. ovoga članka svakom radniku dostavlja se pisana odluka o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

5 Plaćeni dopust

Članak 43.

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

- | | |
|--|---------------------------------|
| - zaključenje braka ili životnog partnerstva | - 5 radnih dana |
| - rođenje ili posvajanje djeteta | - 5 radnih dana za svako dijete |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe | - 5 radnih dana |
| - smrti djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | - 5 radnih dana |
| - smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva | - 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | - 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | - 4 radna dana |
| - za dobrovoljno davanje krvi | - 2 radna dana |
| - teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | - 3 radna dana |
| - nastupanje u kulturnim i športskim priredbama | - 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | - 2 radna dana |
| - prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | - 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka u slučaju teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Pod pojmom dijete u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Pod dobrovoljnim davanjem krvi iz stavka 1. ovog članka smatrat će se i davanje krvnih sastojaka, kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove u skladu s posebnim propisom.

Radniku se dan plaćenog dopusta evidentira prema broju sati koji je taj dan trebao raditi prema rasporedu radnog vremena

Članak 44.

Za pripremu polaganja stručnog ispita radnici imaju pravo na plaćeni dopust od tjedan dana bez obzira na stručnu spremu koji uključuje i dan polaganja ispita.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Članak 45.

U pogledu stjecanja prava iz rada ili u svezi sa radom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu

6. Neplaćeni dopust

Članak 46.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev, zbog osobito opravdanih objektivnih ili osobnih razloga, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust).

Rješenjem o odobrenom neplaćenom dopustu određuje se opravdanost razloga i razdoblje trajanja neplaćenog dopusta.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

6. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 47.

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

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

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

Članak 48.

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 konkuriira 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).

7. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 49.

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 sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati 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 osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.

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

1 . Zaštita dostojanstva radnika

Članak 50.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka 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 poslodavac u roku iz stavka 4. 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 stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

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

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

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

2 . Zaštita privatnosti radnika

Članak 51.

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. osobni identifikacijski broj (OIB)
3. spol
4. dan, mjesec i godina rođenja
5. mjesto rođenja, općina i županija
6. prebivalište i adresa (mjesto, općina i županija)
7. mjesto rada (mjesto, općina i županija)
8. zanimanje
9. školska sprema
10. stručno obrazovanje
11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
12. poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi
13. radno vrijeme zaposlenika 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 ili umirovljenik
17. zaposlenje kod drugog poslodavca
18. datum zasnivanja radnog odnosa
19. datum prestanka radnog odnosa
20. razlog prestanka radnog odnosa
21. telefonski brojevi (mobitel i kućni broj).

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.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

8. PLAĆE I NAKNADE

Članak 52.

Osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja i isplaćivanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknada plaća regulirani su Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja.

9. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Naknada za godišnji odmor (regres)

Članak 53.

Poslodavac može radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju odlukom odredi poslodavac, a koji ne može biti manji od 150,00 Eura neto.

2. Pravo na otpremninu

Članak 54.

Profesionalnom vatrogascu kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem, prestaje radni odnos radi stjecanja prava na mirovinu pripada otpremnina u visini određenoj Zakonom po vatrogastvu. Ostalim radnicima prilikom odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu maksimalno neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima RH.

3. Pravo na novčanu pomoć

Članak 55.

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

1. smrti radnika
2. smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, roditelja, djece)
3. nastanka teške invalidnosti radnika
4. neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana (razdoblje bolovanja dužeg od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu)

Navedena pomoć isplaćuje se u iznosu na koji se temeljem Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

4. Pravo na dnevnicu

Članak 56.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 30,00 eura, odnosno sukladno propisima koja se uređuje visina dnevnice za državne službenike i namještenike, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca uz noćenje s doručkom osiguran još jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera). Pod ručkom i večerom podrazumijeva se topli obrok.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje, pri čemu se pod odgovarajućim smještajem u čvrstom objektu smatra smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.).

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na dnevnicu i ostala prava sukladno odredbama ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

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

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

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. Pravo na terenski dodatak

Članak 57.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta svoga 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.

Visina iznosa terenskog dodatka u zemlji iznosi 30,00 eura, odnosno sukladno propisima koja se uređuje visina terenskog dodatka za državne službenike i namještenike.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta svoga prebivališta ili stalnog boravišta osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovoga članka.

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6. Pravo na naknadu troškova prijevoza

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, 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 isplaćuje se zajedno s plaćom.

Pravo na naknadu troškova prijevoza ne ostvaruje radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju i radnik kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

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

Članak 59.

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

Odluku kojom se odobrava korištenje privatnog automobila u službene svrhe donosi zapovjednik.

8. Pravo na kolektivno osiguranje

Članak 60.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

9. Pravo na jubilarnu nagradu

Članak 61.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kod poslodavca za navršениh:

- 10 godina radnog staža – u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 20 godina radnog staža – u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 30 godina radnog staža – u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 40 godina radnog staža – u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada za vjernost poslodavcu je najmanje 120,00 eura. Jubilarna nagrada isplaćuje se u tijeku kalendarske godine u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

10. Božićnica, Uskrsnica, dar prigodom dana Sv. Nikole i dar u naravi

Članak 62.

Poslodavac može radniku isplatiti nagradu za uskrsne i božićne blagdane (uskrsnicu/božićnicu), a radniku - roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina dar prigodom dana Sv. Nikole, u visini koju odlukom odredi poslodavac, a koja ne može iznositi više od maksimalno neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima RH.

Poslodavac može radniku isplatiti i dar u naravi ako za to ima mogućnosti i osiguranih sredstava u visini koju odlukom odredi poslodavac.

Članak 63.

Prava radnika iz članaka 53, 55, 61, 62. isplatit će se ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva.

11. Pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje

Članak 64.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Način ostvarivanja prava iz stavka 1. ovoga članka uređuje se posebnim ugovorom radnika i poslodavca.

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 65.

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 66.

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 67.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 68.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni 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 69.

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 osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

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

Članak 70.

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 71.

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 drukčije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 72.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkazanog 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 ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 73.

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

Članak 74.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog 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 75.

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 tijekom otkaznog roka

Članak 76.

Otkaz ugovora o radu mora biti obrazložen, u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Dostava odluke o otkazu ugovora o radu obavlja se uručivanjem otkaza radniku na radnome mjestu s pisanom potvrdom primitka otkaza vlastoručno potpisanom od strane radnika ako je to moguće ili preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na adresu prebivališta ili boravišta radnika koju je zadnju prijavio poslodavcu.

Ako dostava na adresu prebivališta ili boravišta radnika u smislu odredbe stavka 2. ovog članka ne uspije, odluka o otkazu ugovora o radu objavit će se stavljanjem iste na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom 8 dana od dana stavljanja odluke o otkazu ugovora o radu na oglasnu ploču poslodavca.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta za njegovu djeteta s težim smetnjama u razvoju, 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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani, privremene nesposobnosti za rad te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonom.

Članak 77.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti Vatrogasnom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem ili ako kod njega nije utemeljeno radničko vijeće, dužan je savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom/povjerenicima, odnosno sindikalnim predstavnikom/predstavnicima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4. Otkazni rok

Članak 78.

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.

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

Članak 79.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan 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.

5. Otpremnina

Članak 80.

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 trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

11. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 81.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor o radu.

Članak 82.

Lakše povrede radnih obveza su:

- nepropisno postupanje s povjerenim sredstvima za rad,
- neuljudan odnos prema strankama i suradnicima za vrijeme rada,
- nepropisno nošenje odore i oznaka,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- neopravdano kašnjenje na posao preko sat vremena dnevno,
- neopravdani izostanak s posla u trajanju od 1 (jedan) dan,
- druge lakše povrede radnih obveza propisane posebnim zakonom, općim aktima poslodavca, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Osobito teškim povredama radnih obveza smatraju se:

- svjesno neizvršenje obveza iz ugovora o radu
- odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- zloupotreba položaja
- povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne
- nesavjesno ili nemarno izvršenje radnih zadataka bez opravdanog razloga, odnosno izvršenje radnih zadataka protivno pravilima struke
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili neposredno prije početka rada
- krađa alata, materijala, dokumenata i drugih stvari poslodavca
- neopravdano godišnje izostajanje s posla do 5 radnih dana
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenim zaposlenicima za izvršavanje posla
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se onemogući ili oteža pravilno i brzo funkcioniranje službe
- nedolično ponašanje u službi ili izvan službe u službenoj odori
- iznošenje neistinitih činjenica kojima se narušava ugled službe
- povreda propisa kojima se uređuje rad službe
- ostale osobito teške povrede radnih obveza.

Članak 83.

Za lakše povrede radnih obveza iz članka 82. ovog Pravilnika radniku se mogu izreći usmena opomena i pisana mjera upozorenja kojom se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa povrijeđene njegovim ponašanjem ili djelovanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Za lakše povrede radnih obveza izuzetno se, kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti, može izreći i novčana kazna, ako su te povrede proizvele težu posljedicu. Mjera novčane kazne utvrđuje se u iznosu od najmanje 5 %, a najviše u visini 10 % neto iznosa plaće radnika.

Za osobito teške povrede radnih obveza iz članka 82. ovog Pravilnika radniku se mogu izreći novčana kazna, a koja mjera se utvrđuje u iznosu od najmanje 10 %, a najviše u visini 20 % neto iznosa plaće radnika, na vrijeme od 1 do 3 mjeseca; pisana mjera upozorenja kojom se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa povrijeđene njegovim ponašanjem ili djelovanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza; te stegovna mjera prestanka radnog odnosa, odnosno redoviti otkaz ugovora o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem) ili izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 84.

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 daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Članak 85.

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

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv poslodavca odlučuje Vatrogasno vijeće.

Članak 86.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugi 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 obavljenju 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 osam 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 87.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

13. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 88.

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 89.

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 poslodavca.

14. NAKNADA ŠTETE

1.Odgovornost radnika

Članak 90.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju 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 s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta načinjena nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- 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, o starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku
- ako se radi o manjoj šteti.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 94.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku 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.

15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja.

Članak 96.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne vatrogasne postrojbe Grada Županja od 09. studenog 2020. godine i Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (Broj: 4/23) od 30. ožujka 2023. godine.

PREDSJEDNIK VATROGASNOG VIJEĆA



Ivan Nikolozov

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Vatrogasne postrojbe dana 01. siječnja 2024. godine te je istoga dana stupio na snagu.

JAVNA VATROGASNA POSTROJBA
1
GRADA ŽUPANJA
ZAPOVJEDNIK
Vladimir Balentović



Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnom povjereniku dana 22. prosinca 2023. godine.

SINDIKALNI POVJERENIK
Dario Župarić



KLASA: 011-02/23-01/02
URBROJ: 2196-5-4-23-3
Županja, 29. prosinca 2023. godine