

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br.93/14) i članka 32. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Makarska, Upravno vijeće Javne vatrogasne postrojbe (u daljnjem tekstu: Poslodavac) na 3. sjednici održanoj 05.11.2019. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
JAVNE VATROGASNE POSTROJBE
GRADA MAKARSKA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaće te druga pitanja u svezi s radnim odnosom radnika

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, štititi 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 ovim 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.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, takve odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 5.

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

II. 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) usuglasili 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 otkaže 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 izočnog 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 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas ne javi osoba koja ispunjava propisane 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 može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

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

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika, sukladno odredbama zakona, kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i Pravilnika o odabiru djelatnika za rad u JVP Grada Makarska.

U javnom natječaju, odnosno oglasu poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj, odnosno oglas i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi poslodavac.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe.

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 60 dana, zapovjednik može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja, odnosno oglasa, ali samo za razdoblje najduže do 60 dana.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sljedeće podatke o:

1. ugovornim strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja 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. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu te omogućavanju radnika da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto podataka iz točaka 6. – 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili odredbe ovoga Pravilnika koji uređuje ta pitanja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

Navršenih 18 godina života pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti Postrojbe.

Ako su zakon određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete

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 propisane 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 utvrđuju se Pravilnikom o ustrojstvu i unutarnjem redu, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Dodatni uvjeti utvrđuju se sukladno pravilima struke i specifičnim potrebama službe.

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 ustrojstvu i unutarnjem redu kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano radno iskustvo ili stručna sprema.

Provjera sposobnosti iz stavka 2. ovoga članka provodi stručno povjerenstvo koje imenuje Upravno vijeće.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 2. ovoga 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 kompjutorskom sustavu ili nekom drugom 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, a 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 ukoliko isti postoji.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 17.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj. Radnik mora povjerene poslove obavljati savjesno, pridržavajući se zakona, drugih propisa i pravila struke.

Radnik ima na radu i u svezi sa radom i sljedeće radne obaveze:

- sudjelovati u programima teorijskog stručnog usavršavanja i praktičnim vježbama postrojbe,
- ako je ovlašten za sudjelovanje u vatrogasnim intervencijama, održavati tjelesnu kondiciju potrebnu za učinkovito djelovanje u vatrogasnim intervencijama,
- ako je ovlašten za sudjelovanje u vatrogasnim intervencijama, sudjelovati u tim intervencijama savjesno, požrtvovno, po pravilima struke, pri čemu je dužan izložiti se razumnoj opasnosti radi spašavanja ljudi i imovine i radi sprječavanja nastanka štete za imovinu ljudi i javna dobra,
- bez odlaganja, najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili drugu ovlaštenu osobu o svakoj spriječenosti dolaska na rad ili nemogućnosti obavljanja rada, odnosno svakom izostanku s rada okolnostima zbog kojih je takav slučaj nastupio,
- uljudno se ponašati prema drugim radnicima, strankama, poslovnim partnerima i drugim osobama s kojim dolazi u kontakt na radu i u svezi sa radom.

Članak 18.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika, a kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog Pravilnikom o ustrojstvu i unutarnjem redu.

Radni odnos u svojstvu pripravnika može se zasnovati za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada poslodavca predviđeno da se ne traži radno iskustvo ili da se traži radno iskustvo do godinu dana.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Postrojbe za radnicima.

Ako zakonom ili Pravilnikom o ustrojstvu i unutarnjem redu i načinu rada poslodavca nije drugačije određeno pripravnički staž uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik III-IV stupnja stručne spreme - 6 mjeseci,
- pripravnik V i VI stupnja stručne spreme - 9 mjeseci,
- pripravnik VII stupnja stručne spreme - 12 mjeseci.

Članak 19.

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

Prilikom izbora pripravnika, Upravno vijeće 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 imenuju se redovito radnici poslodavca, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca.

Plaća pripravnika iznosi 80 % plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

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

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 23.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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

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

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme radnika u JVP Grada Makarska je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme iz prethodnog stavka u pravilu je jednokratno.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedi zapovjednika JVP Grada Makarska u turnusni rad.

Radnici koji su raspoređeni u turnusni rad rade u četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I smjena u vremenu od 7 do 19 sati nakon čega je odmor od 24 sata,
- II smjena u vremenu od 19 do 7 sati nakon čega je odmor od 48 sati,

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i Zakonu o radu.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Radnik može zasnovati radni odnos s nepunim radnim vremenom, ako narav i opseg posla ili organizacija rada ne zahtijeva 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 prijeke potrebe, radnik je dužan, na zahtjev nadležnog rukovoditelja, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 8 sati tjedno.

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

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban, u slučaju više sile ili prijeke potrebe, odazivanje po pozivu za intervenciju, radnik na zahtjev nadređenog rukovoditelja mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Višak sati ostvaren redovnim radom u turnusu smatra se prekovremenim radom. Viškom sati smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj sati dana u tekućem mjesecu (za petodnevni radni tjedan) pomnoži sa 8 (osam) sati.

Ako potreba za prekovremenim radom nastane zbog težine, duljine trajanja, kompliciranosti ili drugih okolnosti započete vatrogasne intervencije ili potrebe za čuvanje požarišta, radnik ovlašten za sudjelovanje u intervenciji dužan je raditi u prekovremenom radu samo na temelju usmenog naloga ovlaštene osobe ili zapovjednika i ne smije bez odobrenja ili znanja zapovjednika napustiti mjesto intervencije, i u obavezi je ponovo se javiti na mjesto intervencije u vrijeme koje mu odredi ovlaštena osoba ili zapovjednik.

Članak 27.

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

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

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

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

Članak 28.

Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

4. Noćni rad

Članak 29.

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

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.

Radom u turnusima smatra se rad prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 - 12 – 48.

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

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

6. Preraspodjela radnog vremena i pripravnost

Članak 31.

Nadležni rukovoditelj može donijeti odluku o preraspodjeli 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.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

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

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom

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

Pripravnost je vrijeme u kojem se radnik treba odazvati na poziv poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Radnik se nalazi u pripravnosti tijekom 24 sata od izlaska iz dnevne smjene do dolaska u noćnu smjenu i za to vrijeme pripadaju mu sva prava iz ovog Pravilnika.

Visina naknade za pripravnost propisana je u članku 63. ovog Pravilnika.

Uvjeti pod kojima se radnik nalazi u pripravnosti propisani su posebnim pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 5. ovog članka donijet će poslodavac u suradnji sa predstavnicima sindikata.

7. Evidencija o nazočnosti na radu

Članak 32.

Poslodavac 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.

IV. 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 dnevni odmor (stanku) u tijeku radnog dana, u trajanju od 30 minuta.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na dnevni odmor od 60 minuta.

Stanka iz stavka 1.i stavka 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme, a vrijeme korištenja stanke određuje nadležni rukovoditelj.

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.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, 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 zapovjednika postrojbe.

4. Godišnji odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana) u svakoj kalendarskoj godini.

Članak 38.

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

a) s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada.....3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom
blagdanima i neradnim danima određenim zakonom.....2 radna dana

b) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet NSS.....2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet SSS.....3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS.....4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VSS.....5 radnih dana

c) s obzirom na dužinu radnog staža:

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

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- invalid domovinskog rata po posebnim propisima.....6 radnih dana
- roditelj, usvojitelj i skrbnik djeteta s težim smetnjama u razvoju.....4 radna dana
- roditelj, usvojitelj i skrbnik za svako dijete do 15 godina starosti.....2 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora prema odredbama Zakona o radu može maksimalno iznositi 30 radnih dana.

Članak 39.

Radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 25 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 40.

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

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

Članak 41.

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

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

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 38. Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

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

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

Članak 42.

Radnik može, na osobni zahtjev, koristiti godišnji odmor u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora ne može biti kraći od polovine prava iz članka 38. ovog pravilnika.

Radnik ima pravo koristiti dva puta jedan dan godišnjeg odmora prema svom izboru uz uvjet da o svojoj namjeri tri dana prije obavijesti nadležnog zapovjednika.

Članak 43.

Godišnji odmor koristi se sukladno planu korištenja godišnjih odmora.

Plan iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje nadležni rukovoditelj, najkasnije do 31. ožujka tekuće godine.

Na temelju plana iz stavka 1. ovoga članka svakom radniku dostavlja se pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora prije početka korištenja godišnjeg odmora.

5. *Plaćeni dopust*

Članak 44.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre.....5 radnih dana
- smrti djeda, bake, unuka ili roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi.....2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja.....5 radna dana
- sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima, obrazovanju, i dr.....2 radna dana
- elementarnih nepogoda prilikom kojih je nastala šteta na imovini radnika.....4 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi put.....3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama.....1 radni dan

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

Plaćeni dopust povodom rođenja djeteta može se koristiti 30 dana od dana rođenja, ili izlaska djeteta iz rodilišta.

Članak 45.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita i to ukupno do 15 radnih dana godišnje, a za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga 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 46.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 38. i 44. Pravilnika donosi zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe Grada Makarska na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 47.

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-umjetničkom programu i športskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije,
- za pripremanje ispita u srednjoj školi,
- za pripremanje i polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

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

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

V. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 48.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, nadležni rukovoditelj može odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca.

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 49.

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 (ugovorene zabrana natjecanja).

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA , ZDRAVLJA , PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 50.

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, sprečavati opasnost na radu obavještavati o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

1. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 51.

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

Članak 52.

Osobe ovlaštene kod poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su: Zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe Grada Makarska, Upravno vijeće i osoba koju pisanim rješenjem zapovjednik postrojbe ovlasti.

Članak 53.

Kad osoba iz članka 52. ovog pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osoba iz članka 52. ovog Pravilnika ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, zatim o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz članka 52. ovog Pravilnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 54.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, osoba iz članka 52. će upozoriti ovlašteno tijelo poslodavca na potrebu poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

U tu svrhu osobi koja uznemirava radnika treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Članak 55.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 56.

Svi podaci nastali u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 52. koja je rješavala pritužbu.

Druge osobe koje su sudjelovale u postupku moraju biti upozorene na obavezu čuvanja tajne što se mora konstatirati u zapisnik iz članka 53. ovog Pravilnika.

Nepoštivanje odredbi stavka 1. i stavka 2. ovog članka o tajnosti podataka vezanih za postupak predstavlja težu povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 57.

Ako se radi o blažem uznemiravanju radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće ponoviti, može se izreći naknada štete u paušalnom iznosu ili upozorenje na obaveze iz radnog odnosa.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 58.

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

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. jedinstveni matični broj građana (JMBG) i 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 kojem 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 invalid rada ili umirovljenik,
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.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 59.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za poslove na kojima je priznat staž osiguranja sa povećanim trajanjem ili po posebnom ugovoru,
- drugih dodataka

Članak 60.

Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i dodatka na plaću sukladno ovom Pravilniku..

Osnovna plaća zaposlenika izračunava se na temelju umnoška koeficijenta složenosti radnog mjesta i osnovice određene odlukom Vlade RH.

Za radnike koji rade na poslovima sa posebnim uvjetima rada, odnosno poslovima na kojima je priznat staž osiguranja sa povećanim trajanjem može se odlukom osnivača utvrditi dodatak na koeficijent u visini od 10 % ako su za to osigurana sredstva u proračunu.

Članak 61.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada poslodavca određuju se kako slijedi:

radno mjesto	ukupni koeficijent
- zapovjednik vatrogasne postrojbe	2,00 /ugovor/
- zamjenik zapovjednika vatrogasne postrojbe	1,70 /ugovor/
- voditelj smjene vatrogasne postrojbe	1,30
- referent za računovodstveno administrativne poslove	1,70
- vatrogasac voditelj vatrogasnog odjeljenja	1,25
- vatrogasac voditelj vatrogasne grupe	1,15
- vatrogasac vozač vatrogasnog vozila	1,10
- vatrogasac	1,00
- vatrogasac pripravnik	0,80
- spremačica	0,90

Članak 62.

Radnik stječe pravo na dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 63.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za noćni rad	40 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad subotom	25 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad u turnusu	5 %

Ukoliko se osiguraju sredstva u proračunu, radniku će se odlukom osnivača obračunati i dolje navedena materijalna prava:

- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10 %
- za pripravnost	10 % satnice redovnog rada za svaki sat pripravnosti

Dodaci se međusobne ne isključuju osim dodataka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni.

Ukoliko se za to osiguraju sredstva u proračunu, radniku se odlukom osnivača može uvećati koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž, i to za:

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

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 50 %.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane, prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Članak 64.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, a isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

2. Naknade plaće

Članak 65.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radniku se isplaćuje naknada place u iznosu kao da je radio u redovnom radnom vremenu

Radniku koji radi prekovremeno, noću, subotom, nedjeljom, blagdanom te zakonom utvrđenim neradnim danima, pripada pravo na naknadu place za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće koja je radniku isplaćena u prethodna tri mjeseca

Članak 66.

Naknade plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se po odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju i Pravilnika o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Članak 67.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sata rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 68.

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

Članak 69.

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. Visinu stimulacije određuje zapovjednik JVP Grada Makarska. Stimulativni dio plaće može iznositi do 25% osnovne plaće zaposlenika. U slučaju da zaposlenik ne ostvaruje normalni učinak, zapovjednik JVP Grada Makarska je ovlašten istome umanjiti osnovu plaće za iznos do 25%. U slučaju da se prethodna nepravilnost ponavlja ili traje duže razdoblje (više od tri mjeseca, odnosno tri puta unutar godine dana) zapovjednik JVP Grada Makarska je obavezan pokrenuti i provesti adekvatan postupak utvrđivanja radne odgovornosti zaposlenika.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA***1. Pravo na pomoć prigodom korištenja godišnjeg odmora (pravo na regres)*****Članak 70.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se sukladno odluci osnivača Javne vatrogasne postrojbe Grada Makarska u iznosu koji odredi Upravno vijeće a ukoliko su osigurana sredstva u proračunu.

2. Pravo na otpremninu**Članak 71.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice.

3. Pravo na novčanu pomoć

Članak 72.

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

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada - u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika - u visini 2 proračunske osnovice,
- smrti radnikova supružnika, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice,
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokrića participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova u visini plaćenog iznosa, najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje,
- radnik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od devedeset dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
- rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice,
- radnik kod kojeg se, zbog ozljede koja je nastupila tijekom ili kao posljedica vatrogasne intervencije, u postupku ocjene radne sposobnosti utvrdi tjelesno oštećenje od najmanje 80% i koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu, ima pravo na: jednokratnu novčanu pomoć u visini 10 proračunskih osnovica.

Članak 73.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na punu naknadu prijevoznih troškova, a dnevnicu prema kriterijima iz Pravilnika o porezu na dohodak, te naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u kategoriji smještaja do tri zvjezdice.

Poslodavac odlukom može utvrditi i veći iznos dnevnice iz stavka 1. ovoga članka.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se sukladno propisima koji se primjenjuju na državne službenike i namještenike u tijelima državne uprave.

4. Pravo na terenski dodatak

Članak 74.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca radnik ima pravo na dodatak za rad na terenu.

Radnik ostvaruje pravo na terenski dodatak ukoliko je upućen na teren udaljen najmanje 30 km od sjedišta poslodavca ili na otoke i ako je na njemu proveo najmanje jedan dan.

Ovaj stavak se ne odnosi za rad na području Makarske Rivijere.

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

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

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovog članka.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca osiguran adekvatan smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Pored terenskog dodatka radnik ima pravo i na dodatke iz članka 77. za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se u slučaju vatrogasnih intervencija koje su nenaplative temeljem nekog drugog propisa.

5. Pravo na naknadu radi odvojenog života

Članak 75.

Naknada za odvojeni život pripada radniku kada je upućen na službu ili na rad izvan sjedišta poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji u skladu sa kriterijima iz Pravilnika o porezu na dohodak.

6. Pravo na naknadu troškova prijevoza

Članak 76.

Radnik 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.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko ne koristi javni prijevozom u visini cijene mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Radniku se može utvrditi i jedinstven iznos za troškove prijevoza, bez obzira na udaljenost.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se radniku unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

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

Članak 77.

Ako poslodavac radniku odobri korištenje privatnog automobila u službene svrhe naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa po prijađenom kilometru prema Zakonu o porezu na dohodak.

8. Pravo na kolektivno osiguranje

Članak 78.

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 79.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidnu službu (rad) kod poslodavca, ako ima navršenih:

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	2,50	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	osnovice iz stavka 2. ovog članka.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada predstavnik zaposlenika, sindikat (ukoliko ga ima) i Upravno vijeće (u ime osnivača) pregovarati će svake godine prije donošenja proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

Jubilarna nagrada se isplaćuje po isteku mjeseca u godini u kojem je navršen jubilarni staž pod uvjetom da je osnivač osigurao sredstva u proračunu.

10. Pravo na božićnicu

Članak 80.

Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnica) u najmanjem iznosu od 1.250,00 kuna neto, ako se u proračunu osiguraju sredstva za tu namjenu.

O visini božićnice pregovarati će svake godine prije donošenja proračuna.

Poslodavac će najkasnije do 1. prosinca 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 81.

Poslodavac će svakom djetetu radnika do 15 godina starosti osigurati dar u prigodi Dana Sv. Nikole, pod uvjetom da su u proračunu osigurana sredstva za te namjene.

Poslodavac će najkasnije do 1. studenoga tekuće godine odlukom utvrditi visinu iznosa sredstava iz stavka 1. ovoga članka.

12. Pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje

Članak 82.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Način ostvarivanja prava iz stavka 1. ovoga članka uređuje se posebnim ugovorom radnika i poslodavca, ako su za to osigurana sredstva iz proračuna.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 83.

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 15 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 84.

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 85.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 86.

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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 87.

Poslovno i 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 radnika 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 drugim poslodavcem o preuzimanju radnika za čijim je radom prestala potreba.

Članak 88.

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. 1. 1. Redoviti otkaz radnika

Članak 89.

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. 1. 2. Izvanredni otkaz

Članak 90.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme 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 obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 91.

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

Članak 92.

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. 1. 3. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 93.

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

4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 94.

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, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno usvojitelj, korištenja usvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Članak 95.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu zapovjednik je dužan priopćiti radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

5. Otkazni rok

Članak 96.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec 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. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u profesionalnom vatrogastvu.

Članak 97.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz 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.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa, utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova iz čl. 96. ovog Pravilnika.

6. Otpremnina

Članak 98.

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.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati otpremninu, dužan je radniku uručiti obračun iznosa koji je dužan isplatiti.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca s tim da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od 6 (šest) prosječno isplaćenih plaća radniku u posljednja tri mjeseca rada.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

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

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

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

Članak 100.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi zapovjednik postrojbe ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke nadležnog rukovoditelja odlučuje upravno vijeće .

Članak 101.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnik 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 odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

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

XI. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa, radi kojih poslodavac može otkazati radni odnos, smatraju se naročito ove povrede:

1. Nezakonito raspolaganje sredstvima,
2. Zloupotreba položaja i prekoračenje ovlaštenja u službi,
3. Nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstvima,
4. Povreda propisa o zaštiti od požara, zaštiti na radu i druge povrede službene dužnosti koje su kao teške propisane zakonom,
5. Odavanje poslovne ili službene tajne,
6. Neizvršavanje i krajnje nemarno izvršavanje radnih obveza,
7. Krajnje nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu službe te predstavlja prepreku u njenom normalnom funkcioniranju (na primjer dovođenje u alkoholizirano stanje, fizički obračun, javno iznošenje neistinitih tvrdnji, i tome slično),
8. Davanje netočnih podataka na radu ili u svezi sa radom, a zbog kojih dolazi do izravne ili neizravne veće štete za poslodavca ili time nastaju druge veće štetne posljedice,
9. Učestali izostanci sa rada,
10. Ponašanje radi kojeg je tri puta izrečena kazna prema članku 107. ovog Pravilnika ,stavci 1 do 8.

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 103.

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.

Članak 104.

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

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

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 105.

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

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

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

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

Članak 106.

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

Članak 107.

Poslodavac je također ovlašten pojedinom radniku odrediti naknadu štete u paušalnom iznosu od – 500,00 kn a koji iznos se može obustaviti od plaće bez provođenja postupka utvrđivanja odgovornosti za visinu štete i njen opseg, u sljedećim slučajevima:

- nedoličnim ponašanjem kojim se nanosi šteta ugledu službe,
- zakašnjavanje u dolasku na posao, izlazak s posla u vrijeme rada ili odlaženje s posla prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom sa rada,
- nemarnim obavljanjem ili neizvršavanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
- davanjem netočnih podataka na radu ili u svezi sa radom,
- nenošenja i neuredna radna i zaštitna odjeća za vrijeme rada, te nošenjem radne odjeće s oznakom JVP Grada Makarska izvan radnog vremena,
- neovlašteno korištenje sredstava i opreme u privatne svrhe,
- nepravilnim rukovanjem strojevima i opremom.

Članak 108.

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

Članak 109.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta 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 ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 110.

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

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

Članak 111.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca. Ovaj Pravilnik se dostavlja sindikalnom povjereniku i članovima radničkog vijeća.

Članak 112.

Izmjene i dopune ovog pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu.

KLASA: 1/2019/10
u Makarskoj, 5. 11. 2019.

REPUBLIKA HRVATSKA 2147/05 GRAD MAKARSKA	
Primljeno:	13. 11. 2019.
Klasifikacijska oznaka:	810-05/19-01/2
Uredbena broj:	2147/01-01/4-19-1
Priloz:	Vrijednost:

UPRAVNO VIJEĆE
JAVNE VATROGASNE POSTROJBE
GRADA MAKARSKA



PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA

[Signature]
Stjepan Eljuga