

***JAVNA VATROGASNA POSTROJBA  
GOSPIĆ***

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09), članka 30. stavak 1. točka 1. i članka 56. stavak 1. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Gospić Upravno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Gospić, Trg Alojzija Stepinca 2, OIB: 98961542819, kao poslodavac, dana 07. Veljača. 2017. godine.

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu Javne vatrogasne postrojbe Gospić iz Gospića, Trg Alojzija Stepinca 2 (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Gospić, Trg Alojzija Stepinca 2 (u nastavku teksta: Poslodavac), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu rješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca. Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

#### **Članak 3.**

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

#### **Članak 4.**

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca, a Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

### **II ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA**

#### **Članak 5.**

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih djelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i očuvanja imovine.

Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

Unutarnji ustroj Poslodavca organiziran je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

#### Članak 6.

Radom kod poslodavca rukovodi zapovjednik i njegov zamjenik. Smjenama rukovode voditelji smjena.

Voditelji odjeljenja neposredno odgovaraju za svoj rad voditeljima smjena, voditelji smjena zamjeniku i zapovjedniku, zamjenik zapovjedniku, a zapovjednik Upravnom vijeću i osnivaču.

Pojedine poslove unutar službi i odjela obavljaju radnici na radnim mjestima utvrđenim posebnim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, koji se donosi po postupku za donošenje Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

### III SKLAPANJE UGOVORA O RADU

#### 1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

##### Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Upravno vijeće uz suglasnost Osnivača.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Poslodavac može za posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

#### 2. Upoznavanje radnika s Pravilnikom i općim aktima

##### Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju

prava i obveze radnika kod  
Poslodavca.

### **3. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 9.**

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

### **4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

### **5. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 11.**

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;
- nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu iznimno će se sklopiti na određeno vrijeme, osobito ako se radi o: sezonskom poslu, zamjeni privremeno nenazočnog radnika, narudžbi stvarno ograničenoj vremenom ili nekom drugom privremenom povećanju obujma poslova, privremenim poslovima za koje Poslodavac ima iznimnu potrebu i u drugim slučajevima sukladno Zakonu o radu kada to odredi Poslodavac.

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

Iznimno od stavka 3. ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

#### **Članak 12.**

Za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

U tom slučaju Poslodavac je dužan prijaviti radnika na produženo osiguranje i vršiti uplatu dopri-nosa za produženo osiguranje.

U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni u roku od osam dana.

Radnik je dužan izjasniti se o ponudi poslodavca u roku osam dana.

U slučaju da radnik odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu za stalne sezonske poslove, Poslodavac pridržava pravo tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

### Članak 13.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## IV ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

### 1. Sigurnost i zaštita na radu

#### Članak 14

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika. Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

#### Članak 15.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zasititi na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

## 2. Zaštita života i zdravlja

### Članak 16.

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

### Članak 17.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Poslodavca, Službu zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz stavka 2. ovog članka radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

### Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### Članak 19.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, zabranjeno u svim zatvorenim prostorima Poslodavca.

### **3. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 20.**

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

Podaci iz stavka 1. su tajni.

Poslodavac imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podatka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

### **V POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

#### **1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije**

##### **Članak 21.**

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

#### **2. Postupak zaštite**

##### **Članak 22.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

##### **Članak 23.**

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi je zapovjednik postrojbe.

Zamjenik ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka je njegov zamjenik.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 2. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 2. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je osoba iz stavka 1.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, ovlaštenu osobu za pojedini slučaj imenuje Upravno vijeće Poslodavca.

##### **Članak 24.**

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Na prijedlog podnositelja pritužbe, ili radnika protiv kojeg je pritužba podnesena u postupku može sudjelovati i predstavnik sindikata, ili njihov punomoćnik.

#### Članak 25.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

#### Članak 26.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- prijedlog za sklapanje dodatka ugovora o radu s radnikom koji je počinio uznemiravanje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 27.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.



## **1. Obrazovanje i osposobljavanje**

### **Članak 28.**

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava radnicima obrazovanje i osposobljavanje.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Radnik koji je od Poslodavca upućen na obrazovanje i osposobljavanje ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i plaćeni dopust.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik sklapaju poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara dvostrukom trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

## **2. Pripravnici**

### **Članak 29.**

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici) osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća: upoznavanje s djelatnošću, organizacijom i općim aktima Poslodavca, upoznavanje s mjerama zaštite na radu i zaštite od požara, upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava, polaganje stručnog ispita sukladno zakonu i drugim propisima.

Nakon proteka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, a Pripravniku koji ne položi ispit, Poslodavac će redovito otkazati. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

## **VII RADNO VRIJEME**

### **1. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 30.**

Raspored radnog vremena određuje Poslodavac posebnom odlukom.

### **2. Puno i nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 32.**

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 33.**

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

U slučaju da prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika Poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **5. Preraspodjela radnog vremena**

## Članak 34.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme 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.

## VIII ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 35.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta. Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 36.

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

Punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od naj-manje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovog članka.

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 41. Pravilnika. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 38.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od

najmanje četiri tjedna, a najviše pet tjedana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, a najviše šest tjedana.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštenu liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 39.

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

#### Članak 40.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

#### Članak 41.

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

## **5. Plaćeni dopust**

### Članak 42.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema važećem Kolektivnom ugovoru.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

### Članak 43.

Uz plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, u trajanju od sedam dana.

Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

## **6. Neplaćeni dopust**

### Članak 44.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

## IX PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

### 1. Plaće

#### Članak 45.

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

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

#### Članak 46.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kome radnik radi.

Osnovica za izračun osnovne plaće utvrđuje se posebnom odlukom poslodavca, a u skladu sa kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o plaći.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca određuje se Pravilnikom o plaći ili kolektivnim ugovorom.

### 3. Naknada za prijevoz

#### Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada u visini stvarnih izdataka prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije određeno drukčije.

## X POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

### 1. Poslovna tajna

#### Članak 49.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom. Radnik je dužan čuvati tajnost podataka o plaći.

## **2. Zaštita imovine i podataka poslodavca**

### **Članak 50.**

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl, u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

### **Članak 51.**

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

## **XI ZABRANA KONKURENCIJE**

### **Članak 52.**

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

## **XII ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU**

### **Članak 53.**

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

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

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

## XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### 1. Donošenje odluka

#### Članak 54.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Upravno vijeće će, kada je tako određeno zakonom, zatražiti prethodno mišljenje ili suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika.

### 2. Rješavanje sporova i zaštita prava

#### Članak 55.

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem, ili usmeno na zapisnik, 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 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

### 3. Dostava odluka

#### Članak 56.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Poslodavca uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču



Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

#### XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

##### **Način prestanka ugovora o radu**

##### Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije dogovore,
4. pisanim sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

##### **Redoviti otkaz Poslodavca**

##### Članak 58.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili 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).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, kada za to postoji opravdana potreba, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

## Članak 59.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima niti ga obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan pisano ga upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

### **Redoviti otkaz radnika**

## Članak 60.

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

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

## Članak 61.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se osobito:

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca
- zloupotreba bolovanja
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
- poduzimanje nezakonitih radnji u obavljanju posla
- propuštanje poduzimanja mjera ili radnji koje je radnik ovlašten i dužan poduzimati (nesavjestan rad) radi sprečavanja nezakonitosti poslovanja, sprečavanja nastanka štete Poslodavcu
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi
- odbijanje izvršenja naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima propisanim propisima o zaštiti na radu
- uništavanje imovine Poslodavca
- nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito

neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično)

- davanje netočnih podataka kojima se bitno utječe na donošenje odluka Poslodavca ili kojima nastaju druge štetne posljedice
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta
- povreda odredbi o zabrani zakonske ili ugovorne utakmice bez suglasnosti ili znanja Poslodavca
- uporaba nevjerođostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu struke odnosno ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca
- neopravđani izostanak s posla 3 i više radnih dana
- teške povrede obveza iz radnog odnosa propisanih ovim Pravilnikom ili drugim aktima Poslodavca
- ponašanje radi kojeg je radniku tri puta izrečena opomena ili kazna zbog neopravdanog izostanka s rada, nepravilnog rukovanja strojevima i opremom, neizvršavanja ili nemarnog izvršavanja radnih obveza

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

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 tako postupi.

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka**

#### **Članak 62.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačanje njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim Pravilnikom ili Zakonom.

## Otkazni rokovi

### Članak 63.

U slučaju redovitog otkaza radnika, otkazni rok iznosi mjesec dana ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

U slučaju redovitog otkaza Poslodavca, otkazni rok utvrđuje se u trajanju od:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina;
- pet mjeseci, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina;

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u trajanju od polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 2. ovoga članka.

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.

## Lake povrede obveza iz radnog odnosa

### Članak 64.

- neopravdano kašnjenje na posao do sat vremena mjesečno, te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika do sat vremena mjesečno
- neuredno držanje dokumenata i opreme ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice
- nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja ako nisu nastupile ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice
- neopravdano propuštanje pravovremenoga obavještanja neposrednoga rukovoditelja o razlozima spriječenosti za rad
- ometanje rada ostalih radnika razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprilagođenim ponašanjem, ako nisu nastale štetne posljedice
- nagovaranje i poticanje drugih radnika na nerad i/ili druga nedopuštena djela
- jednokratno odbijanje izvršavanja naloga neposrednoga rukovoditelja

### Članak 65.

Zbog lake povrede radne obveze radniku se mogu izreći sljedeće mjere: neodobranje stimulativnog dodatka na plaću, pisano upozorenje sukladno Zakonu o radu, umanjeње plaće do 20%.

Članak 66.

Ovaj Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 67.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca. Pravilnik se objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Juraj Verzon  
predsjednik UV JVP. GOSPIĆ

Ovaj Pravilnik o radu objavljuje se na oglasnoj ploči dana 21. ožujka 2017. godine, a primjenjuje se od 30. ožujka 2017. godine.