

Na temelju odredbe članka 123. stavak 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01 i 149/09) te članka 26. Statuta JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GOSPIĆ, Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Gospić na sjednici održanoj 16. lipnja 2023., nakon savjetovanja sa sindikatом (u daljnjem tekstu: poslodavac) donosi

PRAVILNIK O RADU **(pročišćeni tekst)**

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima uređuju pitanja iz radnog odnosa i u svezi s radom i radnim odnosom radnika kod poslodavca koja nisu uređena drugim aktima poslodavca.

Organizacija rada se uređuje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vatrogasne postrojbe.

Članak 2.

Ovaj Pravilnik, Pravilnik o zaštiti na radu kao i drugi opći akti dostupni su svakom radniku za trajanja radnog odnosa na način da se oni nalaze kod zapovjednika JVP Gospić i po potrebi na drugim prikladnim mjestima u sjedištu Javne vatrogasne postrojbe Gospić (u daljnjem tekstu: JVP).

Članak 3.

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

Članak 4.

Primjenjujući odredbe ovog 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 obavljene radne zadatke te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Ovlasti poslodavca provodi zapovjednik JVP, ako za pojedino područje nije drukčije propisano.

Kada zamjenjuje zapovjednika JVP, ovlasti poslodavca provodi zamjenik zapovjednika JVP.

Ovlasti poslodavca u odnosu na zapovjednika JVP ostvaruje Vatrogasno vijeće.

Članak 5.

Odredbe ovog 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.

Ako su pojedina prava radnika iz radnog odnosa povoljnije riješena Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom, primjenjivat će se na radnika.

II. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. O potrebi zasnivanja radnog odnosa odlučuje zapovjednik, a na temelju prethodne suglasnosti Vatrogasnog vijeća JVP, imajući u vidu potrebe JVP Gospić i financijski plan JVP.

Odluka iz prethodnog stavka donosi se sukladno Procjeni ugroženosti i Planu zaštite od požara tehnoloških eksplozija Grada Gospića i Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vatrogasne postrojbe.

Članak 7.

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

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- jedinstveni matični broj građanina (MBG), odnosno osobni identifikacijski broj (OIB),
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina i županija),
- ostali podaci nužni za funkcioniranje službe (telefon, mobitel i sl.)
- mjesto rada (mjesto, općina i županija),
- zvanje i stručna sprema,
- stručno osposobljavanje,
- zanimanje,
- stambeni status,

- poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
- radno vrijeme u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada, zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

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

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom sukladno odredbama zakona iz oblasti matične evidencije, Zakona o radu i Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnik koji ne dostavi izmijenjene podatke snosi štetne posljedice toga propusta.

Poslodavac će imenovati i opunomoćiti osobe koje su dužne prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika, kao i osobu koja je odgovorna za nadzor na korištenju osobnih podataka radnika u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 8.

Na način, uvjete i postupak zapošljavanja radnika, shodno se primjenjuju odredbe Zakona o vatrogastvu, Zakona o radu, Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vatrogasne postrojbe, Pravilnika o postupku odabira radnika za poslove u JVP i ovog Pravilnika.

Radnici se zapošljavaju na temelju oglasa objavljenog u nadležnoj službi za zapošljavanje. Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana od objave oglasa.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se utvrditi probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- šest mjeseci za radnike srednje stručne spreme,
- osam mjeseci za radnike više i visoke stručne spreme.

Probni rad može se iznimno produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan s rada.

Članak 9.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio prestaje radni odnos, o čemu se donosi pismena odluka s obrazloženjem najkasnije u roku od osam dana od dana isteka probnog rada.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka radni odnos prestaje zadnjeg dana probnog rada.

Ako se odluka o prestanku radnog odnosa ne donese u roku iz stavka 1. ovoga članka smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

PRIPRAVNICI

Članak 10.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao, pod uvjetom da ima najmanje srednju stručnu spremu vatrogasnog ili drugog tehničkog smjera, u skladu s financijskim planom JVP.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklapa se na određeno vrijeme.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 11.

Pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Članak 12.

Ukoliko pripravnik ne završi prekvalifikaciju u roku navedenom u ugovoru o radu, odnosno ne položi stručni ispit ili provjeru znanja prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za prekvalifikaciju, stručni ispit ili provjeru znanja.

Ukoliko pripravnik iz prethodnog stavka nije pristupio ispitu iz opravdanih razloga, pripravnički staž može se produžiti za onoliko vremena koliko je potrebno da se omogući polaganje ispita odnosno provjere znanja.

Odluku iz stavka 2. ovoga članka donosi zapovjednik JVP Gospić.

Poslodavac je dužan omogućiti pripravniku da u roku izvrši svoje obveze po ugovoru o radu.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 13.

Pripravnik ne može samostalno bez nadzora obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

STRUČNI ISPIT

Članak 14.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora od strane poslodavca dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

PROVJERA ZNANJA

Članak 15.

Pripravnik koji nije dužan položiti stručni ispit pred završetak pripravničkog staža pristupa provjeri znanja pred ispitnom komisijom.

Pripravnik koji je upućen na prekvalifikaciju nakon završene prekvalifikacije ne pristupa provjeri znanja.

Članak 16.

Ispitnu komisiju iz prethodnog članka osniva zapovjednik, a čine je tri člana od kojih jedan mora biti neposredni rukovoditelj pripravnika.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Pripravnički ispit polaže se pismeno, usmeno i izvodi se praktična vježba rada na visini. „Priručnik za osposobljavanje vatrogasnih dočasnika i časnika“ u izdanju Hrvatske vatrogasne zajednice temelj je za provjeru znanja.

S pripravnikom za kojeg je ispitna komisija utvrdila da je uspješno obavio pripravnički staž zasniva se radni odnos na neodređeno vrijeme ako postoji potreba i mogućnost za prijem novog radnika.

Zapošljavanje iz prethodnog stavka vrši se bez oglašavanja slobodnog radnog mjesta.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit (stručni ispit ili provjeru znanja) u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana, ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

III. RADNO VRIJEME

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 17.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu može se izuzetno sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

PREKOVREMENI RAD

Članak 19.

Prekovremeni rad može se uvesti u skladu s odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Radi izbjegavanja prekovremenog rada, poslodavac može izvršiti određene kadrovsko-organizacijske mjere, odgovarajuću preraspodjelu radnog vremena i druge mjere.

Kada je radniku tijekom godine isplaćeno uvećanje plaće za 180 prekovremenih sati, zapovjednik Postrojbe može odrediti da mu se preostali prekovremeni sati do kraja godine nadoknade putem korištenja slobodnih dana

NOĆNI RAD

Članak 20.

Rad u vremenu između 22,00 sati uvečer i 06,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 21.

Radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet 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 u smjenski rad.

Zaposlenici koji su raspoređeni u smjenski rad, rade u četiri (4) organizacijske jedinice, tj. četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I. smjena u vremenu od 7 do 19 sati;

- II. smjena u vremenu od 19 do 7 sati.

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

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 22.

Zapovjednik ili ovlaštena osoba može, ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunoga radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom jednog mjeseca ne smije biti duže od punog radnog vremena
Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Prilikom donošenja odluke o preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan savjetovati se sa Sindikatom i inspekcijom rada.

EVIDENCIJA NAZOČNOSTI NA RADU

Članak 23.

O nazočnosti na radu vodi se evidencija.

Evidencija podrazumijeva vrijeme dolaska i odlaska sa rada, izlazak iz kruga poslovnih prostorija te druge evidencije iz područja rada (bolovanje, godišnji i dr.).

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 24.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 25.

Radnik koji radi u smjenama ima pravo na odmor (stanku) propisanu rasporedom smjenskog rada u trajanju od najmanje 2 x 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke utvrđuje zapovjednik u skladu sa potrebama posla.

DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Članak 26.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 27.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 28.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najviše 35 radnih dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti.

Članak 29.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz prethodnog članka dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačnim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada

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

b) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet NSS 1 dan
- poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS ili VSS 4 dana

c) s obzirom na dužinu radnog staža

- od 1 do 5 godine 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 do 30 godina 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana

Ukupan broj radnih dana, primjenom kriterija iz prethodnog stavka ovog članka ne može prelaziti 35 radnih dana za radnike koji rade na poslovima za koje se obračunava staž u uvećanom trajanju.

Radnik kojemu se staž ne računa u uvećanom trajanju ima pravo na godišnji odmor u trajanju do najviše 30 radnih dana.

Članak 30.

Radniku, koji sukladno zakonskim propisima radi na poslovima na kojima je priznat staž s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora i onda kada mu je zbroj dana godišnjeg odmora utvrđen člankom 26. i 27. ovog Ugovora manji od 30 dana.

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

Članak 31.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te se o rasporedu obavještavaju radnici.

Članak 32.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora svakom pojedinom radniku izdaje se rješenje o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor zapovjedniku.

Članak 35.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 15 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 36.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor nakon razvojačenja ili nakon prestanka radne obveze, ima pravo koristiti godišnji odmor iz prethodne godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje zapovjednik.

Članak 37.

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

Članak 38.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi zapovjednik JVP Gospić.

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUST

Članak 40.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima

- sklapanje braka - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, roditelja ili unuka - 5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika - 3 radna dana
- selidbe izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- selidbe u mjestu stanovanja - 1 radni dan
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima obrazovanju za vatrogasne aktivnosti i dr. u slučajevima izvan vatrogasne službe u JVP Gospić - 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 3 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima - 3 radna dana
- element. nepogoda prilikom kojih je nastala šteta po imovinu radnika - 5 radnih dana
- DDK prilikom darivanja krvi toga dana ili idućeg radnog dana i jedan dan po svom zahtjevu - 2 radna dana

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

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) i u drugim opravdanim slučajevima po odluci zapovjednika.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.

Članak 41.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 42.

Odluku o pravu korištenja dopusta uz naknadu plaće donosi poslodavac na temelju pismenog zahtjeva radnika.

Članak 43.

Ako okolnosti iz članka 40. stavka 1. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 40. stavka 1. alineje 3. i 4. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 44.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova JVP Gospić, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Članak 45.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

V. NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 46.

Naknade štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u JVP Gospić i sredstvima JVP Gospić,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu iz nužde zbog spašavanja života i zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima JVP Gospić i sredstvima drugih osoba podmiruje poslodavac.

Štete iz prethodnog stavka počinjene iz grubog nemara podmiruje radnik koji je štetu uzrokovao.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 47.

Kada otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Svakom radniku kojemu otkazuje poslodavac, ako razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem radnika, a kojem se ne mogu ponuditi drugi odgovarajući poslovi i radni podaci ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno izabran, ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove i radne zadaće sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, utvrđuje se otkazni rok i to:

- najmanje dva tjedna ako je u radnom odnosu proveo manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je u radnom odnosu proveo dvije godine,
- dva mjeseca ako je u radnom odnosu proveo dvije do pet godina,
- tri mjeseca ako je u radnom odnosu proveo pet godina,

- četiri mjeseca ako je u radnom odnosu proveo deset godina,
- pet mjeseci ako je u radnom odnosu proveo petnaest godina,
- šest mjeseci ako je u radnom odnosu proveo dvadeset i više godina.

Radnik kojemu je prestao radni odnos iz razloga navedenih u prethodnom stavku ovog članka, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu službe u (vatrogasnoj postrojbi) JVP Gospić kao i kod pravnih prednika JVP Gospić, uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom stažu.

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

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

OTPREMNINA PRILIKOM ODLASKA U MIROVINU

Članak 48.

Radniku profesionalnom vatrogascu kojem sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem prestaje radni odnos radi stjecanja prava na starosnu mirovinu, te kojemu sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje prestaje služba radi stjecanja prava na prijevremenu starosnu imovinu pripada pravo na otpremninu sukladno Zakonu o vatrogastvu.

Radniku profesionalnom vatrogascu kojem je prestao radni odnos radi stjecanja prava na invalidsku mirovinu zbog ozlijede na radu ili profesionalne bolesti pripada pravo na otpremninu sukladno Zakonu o vatrogastvu.

Radniku koji nije vatrogasac koji odlazi u starosnu mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od njegove tri prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 49.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

Članak 50.

U smislu Pravilnika kao staž kod istog poslodavca podrazumijeva se staž u vatrogasnim postrojbama Republike Hrvatske odnosno JVP Gospić i njenim pravnim prednicima.

VII POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 51.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni:

1. Poslove i radne zadatke utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, zakonito, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima.
2. Stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada.
3. Svrhovito i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta.
4. Redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovog Pravilnika i odlukama poslodavca.
5. Raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca.
6. Ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja.
7. U slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od tri dana.
8. Pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu.
9. Ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo.
10. Pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu.
11. Ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja.
12. Čuvati poslovnu tajnu.
13. Ne koristiti alkoholna pića i druga sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava.
14. Podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Vrste povreda radne obveze

Članak 52.

Lakšom povredom radnih obveza smatraju se:

- učestalo zakašnjanje na posao ili raniji odlazak s posla,
- namjerno i nesavjesno vršenje dužnosti ili obavljanje radnih zadataka bez nastanka materijalne štete,
- nekorektan, nepristojan i neprimjeren odnos prema ostalim radnicima ili poslovnim partnerima, strankama u blažem obliku,
- nedovoljno očišćena vozila i oprema poslije intervencije,
- nedovoljno zalaganje za vrijeme rada na intervencijama,
- nedovoljno zalaganje na praktičnom radu kod rukovanja sa vatrogasnom opremom,
- napuštanje službenih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
- neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- neuredno i neprimjeren odijevanje (* Pravila vatrogasne službe)
- neprimjeren odnos prema pripravnicima kod pružanja stručne i druge pomoći prilikom njihova osposobljavanja
- neopravdano prekoračuje rokove za dostavu dokumentacije prema drugim zaposlenicima
- ostale povrede radnih obveza koje se ne mogu ocijeniti kao teške.

Članak 53.

Težom povredom radnih obveza smatraju se:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neopravdano i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza,
- ne primjenjuje pravila, upute i procedure u radnom procesu
- povrede propisa zaštite na radu i zaštite od požara,
- poslugu u svoju korist ili u korist treće osobe novcem ili drugim vrijednostima odnosno stvarima povjerenim radniku bez naknade ili naplate u slučaju oštećenja,
- uzrokovanje imovinske štete namjerno ili grubom nepažnjom od strane radnika,
- netočno evidentiranje ili prikrivanje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugima pribavi materijalnu korist,

- krivotvorenje odluka ili zapisnika Zapovjednika,
- sprečavanje rukovodioca u izvršenju njihovih zadataka,
- prikrivanje radnika koji češće čini teže povrede radnih obveza,

- zloupotreba položaja ili prekoračenje danom ovlaštenja gdje se utvrđuje da li se radi o zabludi ili namjeri,

- neizvršavanje pravomoćne sudske presude,
- odlazak na rad u pijanom stanju ili opijanje za vrijeme rada,

- izazivanje i sudjelovanje u neredu ili tučnjavi za vrijeme rada ili uživanje ili unošenje alkohola,

- izvršenje krivičnog djela na radu ili u svezi s radom da je prethodno radnik na osnovu svog saznanja bio upoznat da će učiniti krivično djelo,

- pritisci koji dovode u zabludu zapovjednika ili Vatrogasno vijeće koje je imalo za posljedicu donošenje odluke koja je u suprotnosti s važećim propisima,

- ometanje ili onemogućavanje ostvarivanja prava radnika na radu ili u svezi s radom,

- za vrijeme bolovanja obavljanje poslova koji otežavaju ozdravljenje radnika,
- izostanka s posla da prethodno nije dogovoreno s nadležnim rukovodiocem,

- samovoljno napuštanje posla i odlazak izvan vatrogasne postrojbe bez odobrenja nadležnog rukovodioca,
- svaka laka povreda koja se ponavlja u toku godine po dva puta, a svaki puta je izrečena disciplinska mjera, kao treći puta predstavlja težu povredu radne obveze,

- izbjegavanje dolaska u službu pripravnosti ili na gašenje požara za vrijeme slobodnog vremena po nalogu bilo kojeg radnika kada vrši obavještanje i uzbuđivanje radnika o nastalom požaru ili nekoj drugoj intervenciji,

- prilikom podnošenja izjava davanje netočnih podataka i prikrivanje svog vlastitog mišljenja na štetu drugih radnika vatrogasne postrojbe,

- odbijanje izvršenja zadataka ako za to ne postoje opravdani razlozi,

- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, Pravilnikom ili drugim općim aktom postrojbe,

- neopravdano odugovlačenje obavljanja radne obveze,
- nedolično ponašanje u službi ili u svezi sa službom,

- pravomoćna presuda za kazneno djelo koje predstavlja zapreku za prijem u službu kao i kazneno djelo učinjeno u službi ili u svezi sa službom,
- druge povrede radne obveze koje su kao teške propisane zakonom.

3. Kazne za povredu radne obveze

Članak 54.

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne pisane opomene i novčane kazne u visini do 10 % mjesečne plaće isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena. Pisana opomena uručuje se radniku te se objavljuje na oglasnoj ploči JVP.

Novčane kazne za lakše povrede radne obveze izrečene višekratno unutar jednog mjeseca ne mogu u ukupnom iznosu prijeći 30 % ukupne plaće za taj mjesec, te će se ustegnuti od plaće i u narednim mjesecima do namire iznosa izrečene novčane kazne.

Članak 55.

Za teške povrede radne obveze mogu se izreći slijedeće kazne:

- novčana kazna u visini do 30 % ukupne plaće isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena, ali tako da se zbroj novčanih kazni u mjesecu ne može prijeći iznos od 30 % mjesečne plaće,
- raspored na radno mjesto niže složenosti poslova, u okviru radnih mjesta iste stručne spreme,
- prestanak ugovora o radu.

Članak 56.

Vođenje postupka zbog lakše povrede radne obveze zastarijeva u roku 3 mjeseca od dana saznanja za izvršenu povredu i počinitelja, a najduže u roku 6 mjeseci od dana izvršenja povrede.

Vođenje postupka zbog teške povrede radne obveze zastarijeva u roku od godinu dana od dana saznanja za izvršenu povredu i počinitelja, a najduže u roku od dvije godine od izvršenja povrede.

Izvršenje kazne za lakšu povredu radne obveze zastarijeva u roku 6 mjeseci a za tešku povredu radne obveze u roku od jedne godine, računajući od konačnosti rješenja (čl. 58. Pravilnik o radu).

4. Postupak zbog povrede radne obveze

Članak 57.

Za lakšu povredu radne discipline, postupak pokreće, vodi i donosi rješenje zapovjednik JVP Gospić ili osoba koju on ovlasti.

Uz zapovjednika, zamjenik zapovjednika ovlaštena je osoba za primanje i rješavanje pritužbi vezano za zaštitu dostojanstva radnika.

Zapovjednik prethodno traži mišljenje zamjenika zapovjednika, nadležnog voditelja smjene, te prema potrebi i drugih radnika.

Članak 58.

Protiv rješenja iz članka 57. stavak 1. radnik može podnijeti žalbu u roku od 8 dana od dana uručenja rješenja, Zapovjedniku koji 8 dana od dana zaprimanja žalbe donosi rješenje koje je konačno.

Članak 59.

Za teže povrede radne discipline postupak pokreće, vodi ga i donosi rješenje zapovjednik JVP Gospić.

Zapovjednik JVP Gospić dužan je sa predmetom upoznati Vatrogasno vijeće najkasnije na slijedećoj sjednici Vatrogasnog vijeća, a odmah ako je povreda radne discipline u oblasti kaznenog prava.

Članak 60.

Radnik kome je izdano rješenje može se žaliti Zapovjedniku u roku od 8 dana od dana primanja rješenja.

Zapovjednik je dužan donijeti odluku, odnosno izdati novo rješenje u roku od 15 dana od dana dostavljanja žalbe.

Članak 61.

Zaključak o pokretanju disciplinskog postupka sadrži podatke od utjecaja za utvrđivanje povrede i odgovornosti radnika, osobne podatke o radniku, opis povrede radne obveze, vrijeme i mjesto izvršenja povrede.

Rješenje o povredi radne obveze mora biti obrazloženo.

Članak 62.

Zapovjednik koji vodi postupak zbog povrede radne obveze dužan je na zahtjev radnika protiv kojeg se postupak vodi osigurati sudjelovanje sindikata čiji je član.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka sindikat u postupku zbog povrede radne obveze ima položaj izjednačen položaju punomoćnika.

Članak 63.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke Zapovjednika JVP Gospić odlučuje Vatrogasno vijeće JVP Gospić.

Članak 64.

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

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

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

U slučaju neuspjele dostave 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.

VII. PLAĆA

PLAĆA

Članak 65.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta sadržani su u prilogu ovog Pravilnika, koji čini sastavni dio Pravilnika.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- dodatak za pasivno dežurstvo,
- stimulativni dodatak,
- dodatak za uspješnost na radu,
- druga uvećanja plaće.

Osnovna plaća pripravnika umanjuje se za 20%.

Članak 65a.

Koeficijenti složenosti poslova za operativne vatrogasce iz Pravilnika o klasifikaciji radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca, mjerilima za njihovo utvrđivanje i koeficijentima složenosti poslova uvećavaju se dodacima propisanim Uredbom Vlade Republike Hrvatske za:

- povećanu opasnost za život i zdravlje profesionalnog vatrogasca,
- osobno vatrogasno zvanje,
- odgovornost u sustavu hijerarhije rukovođenja.

Do donošenja Uredbe Vlade Republike Hrvatske kojom će biti određena visina dodatka za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i drugih dodataka na plaću profesionalnih vatrogasaca, dodatak za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada iznosi:

- za profesionalne vatrogasce – 20%,
- za profesionalne vatrogasce koji rade u turnusima – 25%.

Članak 66.

Osnovica plaće propisana je Zakonom o vatrogastvu.

Članak 67.

Pod pojmom prosječna plaća iz ovog Pravilnika podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća u gospodarstvu RH isplaćena za prethodna tri mjeseca.

Članak 68.

Stimulativni dio plaće iznosi od 0 - 20 % i obračunava se na osnovnu plaću.

Visinu stimulativnog dijela za zaposlenike donosi zapovjednik, a visinu stimulativnog dijela plaće zapovjednika donosi Vatrogasno vijeće.

Stimulativni dio plaće za mjesec u kojem se radnik nalazi na bolovanju ili godišnjem odmoru duže od 12 radnih dana isti je kao i prethodni mjesec.

UVEĆANJA PLAĆE

Članak 69.

Osnovna plaća radnika u JVP Gospić uvećava se:

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

Za rad u dane blagdana, Uskrs i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 150%.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva. Uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Pasivno dežurstvo u pravilu se uvodi tijekom protupožarne sezone, u okviru sredstava osiguranih u financijskom planu JVP za tu namjenu.

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

Radnik sam odlučuje da li će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje plaće s te osnove.

Članak 70.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u JVP Gospić.

- od 25 do 29 godina 4%,
- od 30 do 34 godine 8%,
- od 35 i više godina 10%.

ISPLATA PLAĆE

Članak 71.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prilikom isplate plaće, uručiti obračun plaće.

Ako Poslodavac 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.

Članak 72.

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.

DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU

Članak 73.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, za izum i tehnološka unapređenja radniku se može isplatiti nagrada.

Za spašavanje života prilikom vatrogasne intervencije prilikom čega se ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica JVP Gospić i novčana nagrada.

Nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se radniku na Dan Sv. Florijana.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 2. ovoga članka daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja, uz pismeno obrazloženje zapovjedniku JVP Gospić.

Vatrogasno vijeće odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka na prijedlog zapovjednika JVP Gospić u okviru sredstava planiranih za tu namjenu.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

SLUČAJEVI KADA RADNIKU PRIPADA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojemu ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti odobrenog od strane poslodavca,
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

Članak 75.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 85% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, time da se uzima zadnja ocjena koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 76.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za svibanj, za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i radnik iz prethodnog stavka ovoga članka.

Visina regresa za godišnji odmor utvrđena je odlukom Osnivača.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 77.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u vatrogastvu Republike Hrvatske i to za navršenih:

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

Visinu osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Osnivač i sindikat propisati će u Kolektivnom ugovoru s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 238,90 eura neto.

POTPORE

Članak 78.

Član kućanstva radnika ima pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika koji nije vatrogasac, a koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada i to u visini 2 prosječne mjesečne neto plaće plus troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće.
- smrti radnika koji izgubi život nevezano uz obavljanje rada u vidu troškova pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće.

- Pravo na podmirenje troškova i pravo na novčanu pomoć u slučaju smrti ili ozljede koja je nastupila u obavljanju ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti ostvaruje se pod uvjetima koje propisuje Zakon o vatrogastvu.

- smrti člana uže obitelji (smrti supružnika, djeteta i roditelja, očuha ili maćehe)

1 prosječna mjesečna neto plaća

- bolovanja dužeg od 90 dana

1 prosječna mjesečna neto plaća, jednom u kalendarskoj godini

- nastanka teške invalidnosti radnika

2 prosječna mjesečna neto plaća

Radnik ili njegova obitelj također ima pravo na potporu u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika u visini od

1 prosječne mjesečne neto plaće

- operativnih zahvata, liječenja, nabavku lijekova i ortopedskih pomagala, rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a do visine

2 prosječne mjesečne neto plaće, jednom u kalendarskoj godini

- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda u iznosu od

1 prosječna mjesečna neto plaća

- za rođenje djeteta

1 prosječna mjesečna neto plaća

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja, ili iz zakona kojima se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineja 6. i pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i djeteta i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Članak 79.

Poslodavac će djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece poginulog ili umrlog radnika mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne neto plaće,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne neto plaće,
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječne neto plaće.

PRAVO OBITELJI RADNIKA U SLUČAJU SMRTI RADNIKA

Članak 80.

U slučaju smrti radnika, koji u obavljanju ili povodom obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, obitelj radnika ima pravo na naknadu za pokriće troškova pogreba sukladno članku 28. Zakona o vatrogastvu.

U slučaju smrti radnika, koji izvan obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, obitelj radnika ima pravo na naknadu za pokriće troškova pogreba u visini koja će se utvrditi posebnom odlukom zapovjednika, uz suglasnost Vatrogasnog vijeća.

PRAVO RADNIKOVA DJETETA NA DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

Članak 81.

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina života u visini utvrđenoj odlukom Osnivača.

Naknada iz prethodnog stavka može biti dana roditeljima u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

BOŽIĆNICA

Članak 82.

Radnicima u JVP Gospić za Božićne blagdane pripada božićnica.

Visinu božićnice utvrđuje Osnivač.

DAR U NARAVI

Članak 83.

Radnicima u JVP Gospić za Božićne blagdane pripada dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima, ako postoje osigurana financijska sredstva u proračunu JVP Gospić

Dar u naravi određuje Vatrogasno vijeće.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 84.

Za službeno putovanje radniku pripada:

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevnicu u visini utvrđenoj posebnim propisom kojim se utvrđuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak,
- troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka, odnosno u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se utvrđuju naknade, potpore, dnevnice i druga primanja.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju svaka 24 sata kao i u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada puna dnevnicu.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati pripada 1/2 dnevnice.

Članak 85.

Iznos dnevnica za službena putovanja u inozemstvu utvrđuje se prema propisima koji utvrđuju visinu dnevnice u tijelima državne uprave.

Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

TERENSKI DODATAK

Članak 86.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, područja djelovanja vatrogasne postrojbe radnik ima pravo na terenski dodatak u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak.

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

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 87.

Naknada za odvojeni život pripada radniku kada je upućen na službu ili na rad izvan sjedišta poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu ostaje u istom mjestu stanovanja ili boravišta u kojem se do tada nalazila, u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom o neoporezivim iznosima naknada, dnevnica i potpora.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 88.

Zaposleniku se nadoknađuju troškovi mjesnog javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Zaposlenici koji imaju manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 2 km od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja, nemaju pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu stanovanja, odnosno u mjestu rada. Pod adresom stanovanja podrazumijeva se adresa s koje zaposlenik redovito dolaze s posla i na posao, odnosno adresa na kojima im je prebivalište ili boravište. U slučaju da zaposlenik ima prebivalište u mjestu rada, a prijavljeno boravište izvan mjesta rada, pravo na naknadu troškova prijevoza utvrđuje se prema adresi s koje zaposlenik redovito dolaze na posao i s posla.

Ako nije organiziran mjesni i međumjesni prijevoz, odnosno ako zaposlenik kojem organizirani mjesni i međumjesni prijevoz omogućava redovit dolazak na posao i povratak s posla umjesto mjesnog i međumjesnog prijevoza koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, poslodavac zaposleniku će isplatiti naknadu u visini od **0,13 EUR** po prijeđenom kilometru. Zaposleni iz stavka 6. i 8. ovoga članka, naknadu troška prijevoza ostvaruju predajom ispunjenog i potpisanog formulara na kojem evidentiraju stvarne dolaske na posao osobnim automobilom i drugim prijevozni sredstvom u dane u kojima su radili te prijeđene kilometre za dolazak na posao i povratak s posla u prošlom mjesecu, do 3. dana u mjesecu, osim u slučaju spriječenosti kada ga predaju naknadno, nakon prestanka razloga spriječenosti. Formular evidencije dolazaka i odlazaka na posao postrojba je obavezna dostaviti djelatnicima najkasnije do kraja mjeseca za evidenciju u slijedećem mjesecu. Zamjenik zapovjednika i voditelji smjena zaduženi su za kontrolu točnosti evidencije i stvarnih dolazaka i odlazaka na posao.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada računa se u jednom smjeru, a naknada se isplaćuje za oba smjera i utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, u slučaju iz stavka 3. kao najkraća ruta uz korekciju za jednosmjerne ulice, uređene pješačke nathodnike i pothodnike, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Ukoliko pomoću HAK-ovog planera putovanja nije moguće odrediti udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada, stvarna udaljenost utvrdit će se sporazumom djelatnika i poslodavca, a ako sporazum nije moguć udaljenost će se utvrditi stvarnom izmjerom na terenu.

Iznimno od stavka 1. – 5. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, bolovanja, plaćenog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nisu u obvezi dolaska na posao.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj zaposlenik koji za redoviti dolazak na posao i odlazak s posla može koristiti prijevoz organiziran od strane JVP Gospić isključivo za zaposlenike.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Ukoliko je djelatnik zbog prirode posla pozvan van svoje smjene na posao (prekovremeni rad), pripada mu naknada za iznos troškova prijevoza za taj dan.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeno vozilo u stalnom korištenju.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 89.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadiće mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijađenom kilometru.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 89 a.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

(1) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(2) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(3) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 89 b.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 89 c.

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

ZAŠTITA NA RADU

Članak 90.

Poslodavac poduzima mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere sprečavanja rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva pridržavajući se Zakona o radu, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu i drugih općih akata koji uređuju to područje.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 91.

Poslodavac je dužan osigurati djelatnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata i to za slučaj:

- . smrti uslijed nezgode – 26.000 EUR,
- . smrti uslijed bolesti – 6.600 EUR,
- . trajni invaliditet uslijed nezgode – 53.000 EUR.

Poslodavac je dužan savjetovati se sa sindikatom prije zaključenja nove police osiguranja.

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 92.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 93.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

X. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

ZABRANA OTKAZIVANJA ZBOG PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 94.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu, ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ili druge bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.

Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE POSLOVE

Članak 95.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg ovlaštena osoba, odnosno tijelo, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove koje je prethodno radio ili druge odgovarajuće poslove.

OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 96.

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana.

Ako zbog opravdanih razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućio.

PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 97.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invaliditeta, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi zaposleniku druge poslove za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnosti zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da zaposleniku iz prethodnog stavka osigura poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

Radnicima raspoređenima na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili ozljede na radu unutar JVP Gospić i radnicima koji tijekom obavljanja službe obole, a koji više ne mogu obavljati poslove po Zakonu o vatrogastvu, zadržavaju koeficijente i način obračuna plaće radnog mjesta koje su dotad obnašali.

PREDNOST PRI STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Članak 98.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac, za poslove koje može obavljati po ocjeni ovlaštene osobe, odnosno tijela.

OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI OD NASTANKA INVALIDNOSTI

Članak 99.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost sindikata.

Sindikata će poslodavcu dati suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnog stavka osigura odgovarajuće poslove, odnosno dokaže da je radnik odbio raspoređivanje na poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Članak 100.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu sukladno Zakonu o vatrogastvu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenja na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 101.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti donose se u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku te se dostavljaju radniku.

Članak 102.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 99. ovoga ugovora zapovjednik je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 103.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otpustiti najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno se savjetovati sa sindikatom.

Radnik za čijim je radom prestala potreba ima pravo u roku do godine dana prvenstvo u ponovnom primanju u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem istih poslova.

Članak 104.

Zapovjedniku JVP i zamjeniku zapovjednika koji nakon isteka mandata ne budu ponovno imenovani na neku od spomenutih dužnosti, bit će ponuđeno sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme za drugo radno mjesto u JVP za koje ispunjavaju uvjete.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 105.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada i zakonima Republike Hrvatske.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Članak 106.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama međunarodne organizacije rada i zakonima Republike Hrvatske.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 107.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće, uključujući i sredstva prijevoza,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te njeno prosljeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista,
- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča i podjelu tiska.

OBAVJEŠĆIVANJE

Članak 108.

Poslodavac je dužan i to pravodobno, istinito i cjelovito, a najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti Sindikat o:

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za njihovo poboljšanje,

- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

OBVEZA SAVJETOVANJA PRIJE DONOŠENJA ODLUKE

Članak 109.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa sindikalnim povjerenikom savjetovati o namjeravanoj odluci te mora istome priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju te izmjeni i dopuni Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnika mogu proisteći kao posljedica prenošenja ugovora na novog poslodavca,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- o rasporedu radnog vremena,
- o noćnom radu,
- o naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i o tome pismeno obavijestiti istog.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

SUODLUČIVANJE

Članak 110.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Sindikata donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,

- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu radniku starijem od 50 godina,
- uvrštenju osoba (trudnica, posvojitelja, roditelji djece sa smetnjama u razvoju itd.) u program zbrinjavanja viška radnika,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 111.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

PROVOĐENJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 112.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- biti u sastavu Odbora za zaštitu na radu,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 113.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i jednu godinu po isteku obnašanja sindikalne dužnosti, bez suglasnosti Sindikata poslodavac ne smije:

- otkazati mu ugovor o radu,
- premjestiti na nepovoljnije mjesto rada,

- premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove,
- pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede radne dužnosti,
- pozvati na odgovornost, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj obzirom na druge radnike.

Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje Predsjedništvo Sindikalne podružnice, u rokovima i postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 114.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude izabran na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuje se pismenim sporazumom između Sindikata i poslodavca.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, dužan je omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 115.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor) između sindikata JVP Gospić i poslodavca (zainteresirane strane) koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 116.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima 3 člana:

- jedan predstavnik poslodavca,
- jedan predstavnik sindikata ili njegova udruga, odnosno udruga više razine,
- jedan član, koji je ujedno predsjednik Mirovnog vijeća, kojeg izabiru stranke u sporu s liste koju utvrdi Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 117.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jedne od zainteresirane strane, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 118.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat će navedene prijedloge jedne od strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 119.

Mirenje je uspješno ako sve zainteresirane strane prihvate prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

XIV. ŠTRAJK

Članak 120.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozivati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat primjenjuje sindikalna pravila o štrajku.

Članak 121.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojem se najavljuje štrajk moraju se najaviti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme štrajka.

Članak 122.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i slobodu drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 123.

Najkasnije na dan štrajka Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka Sindikat je dužan dostaviti poslodavcu radi davanja suglasnosti.

Poslodavac je dužan očitovati se u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga. U protivnom smatrat će se da je suglasan s predloženim pravilima.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža sastava koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 116. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 4. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dostave prijedloga arbitraži.

Članak 124.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 125.

Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, mogu se smanjiti razmjerno sudjelovanju u štrajku.

Na sudionika štrajka koji obavlja poslove utvrđene Pravilima o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka ne primjenjuju se odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 126.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u njemu sukladno odredbama ovoga Pravilnika ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranim sukladno odredbama ovoga Pravilnika, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 127.

Poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Pravilnika, zakona ili drugih propisa.

XIV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 128.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog

položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

Članak 129.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 130.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 128. ovog Pravilnika, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze uznemiravanje i spolno uznemiravanje koristi se zajednički izraz uznemiravanje.

Uznemiravanje u tijeku rada i u svezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se službenik ili namještenik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su radnici od svojih nadređenih i podređenih službenika i namještenika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj tijekom rada.

Članak 131.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz čl. 132. st.2 ovog Pravilnika.

Članak 132.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi. Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 133.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio. Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u službi, odnosno u radnom odnosu u upravnom tijelu, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 134.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri zaštite dostojanstva mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 135.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi uznemiravanje radnika, predlaže poslodavcu neku od slijedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja postupka zbog povrede službene dužnosti;
- pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti.

Članak 136.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u javnoj ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj sa uznemiravanim radnikom, Vatrogasno vijeće, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti će slijedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu zaposlenika, uključujući i prekid poslovanja sa tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

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

Članak 138.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu u primjeni od 30. ožujka 2017. godine donesen od strane Upravnog vijeća JVP Gospić i Pravilnik o plaćama i drugim primanjima zaposlenika JVP Gospić objavljen 01. prosinca 2018. godine. donesen od strane Upravnog vijeća JVP Gospić
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči JVP Gospić

KLASA: 012-04/23-01/01

URBROJ: 2125/83-02-23-1

Gospić, 16. lipnja 2023.

Izmjene i dopune Pravilnika o radu

Klasa: 003-01/23-02/01

Ur.broj: 2125/83-02-23-12

Gospić, 13. listopada 2023

PREDSJEDNIK VATROGASNOG VIJEĆA:
JOSIP ŽUPAN, mag. sliv.

Pravilnik je na oglasnoj ploči JVP Gospić objavljen 16. lipnja 2023. godine te je osmog dana nakon objave stupio na snagu.

Izmjene i dopune Pravilnika o radu JVP Gospić stupaju na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči JVP Gospić, a koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđeni ovim Pravilnikom primjenjuju se počevši s isplatom plaće u mjesecu prosincu za mjesec studeni 2023. godine.

PRILOG

KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA UNUTAR JVP GOSPIĆ

| REDNI BROJ | GRUPA RADNIH MJESTA | KOEFICIJENT SLOŽENOSTI 2,40 ili prema Ugovoru o radu |
|---------------|--|---|
| 1. | ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTROJBE | |
| 2. | ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA VATROGASNE POSTROJBE | 1,80 |
| 3. | VODITELJ R-F POSLOVA | 1,65 |
| 4. | POMOĆNIK ZAPOVJEDNIKA ZA OPREMU I TEHNIKU | 1,60 |
| 5. | VODITELJ SMJENE VATROGASNE POSTROJBE | 1,15 |
| 6. | VATROGASAC VODITELJ VATROGASNE DESETINE | 1,15 |
| 7. | VATROGASAC OPERATIVNI DEŽURNI | 1,15 |
| 8. | VATROGASAC VOZAČ | 1,10 |
| 9. | VATROGASAC VODITELJ VATROGASNE SKUPINE | 1,10 |
| 10. | VATROGASAC | 0,897 |
| 11. | VATROGASAC PRIPRAVNIK | 0,881 |
| 12. | VATROGASAC POČETNIK | 0,865 |
| 13. | SPREMAČICA | 0,82 |