 **JAVNA VATROGASNA POSTROJBA GRADA CRIKVENICE**

 **51260 CRIKVENICA Vinodolska ulica br. 16**

 **Tel. 051/241631 telefax: 051/242039**

 **e-mail: info@jvp-crikvenica.hr**

**PRAVILNIK O RADU**

**Travanj 2022. godine**

[I. UVODNE ODREDBE 2](#_Toc100645227)

[I. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI 2](#_Toc100645228)

[Radno vrijeme 2](#_Toc100645229)

[Prekovremeni rad 3](#_Toc100645230)

[Godišnji odmor 3](#_Toc100645231)

[Plaćeni dopust 5](#_Toc100645232)

[Neplaćeni dopust 6](#_Toc100645233)

[II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA 6](#_Toc100645234)

[III. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE 7](#_Toc100645235)

[IV. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI 8](#_Toc100645236)

[Plaća 8](#_Toc100645237)

[Drugi materijalni primici 9](#_Toc100645238)

[Naknada za godišnji odmor 9](#_Toc100645239)

[Otpremnina kod odlaska u mirovinu 9](#_Toc100645240)

[Naknada u slučaju smrti 10](#_Toc100645241)

[Jednokratne naknade 10](#_Toc100645242)

[Naknade za službena putovanja 10](#_Toc100645243)

[Terenski dodatak 10](#_Toc100645244)

[Troškovi prijevoza na i s posla i uporabe privatnog automobila u poslovne svrhe 11](#_Toc100645245)

[Nagrade učenicima i studentima 11](#_Toc100645246)

[Osiguranje radnika 11](#_Toc100645247)

[Jubilarne nagrade 11](#_Toc100645248)

[Dar djetetu do 15 godina starosti, božićnica i dar u naravi 11](#_Toc100645249)

[Naknada za izum 11](#_Toc100645250)

[V. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA 12](#_Toc100645251)

[Otpremnina zbog prestanka radnog odnosa 12](#_Toc100645252)

[Zaštita osoba s invaliditetom 12](#_Toc100645253)

[VI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA 13](#_Toc100645254)

[VII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE 13](#_Toc100645255)

Na temelju članka 26. Zakona o radu (,,Narodne novine" broj 93/14,127/17 i 98/19) te članka 16. i 45. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice, dana 11. travnja 2022.g. donosi

**PRAVILNIK O RADU**

# UVODNE ODREDBE

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se radni odnosi i druga pitanja u vezi s radnim odnosima radnika Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice (u daljnjem tekstu: radnik ) koja nisu uređena zakonom i drugim propisima donesenim na temelju zakona.

Organizacija rada se uređuje Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice (dalje: Pravilnik o sistematizaciji) u skladu sa zakonom.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku za osobe u muškom rodu, uporabljeni su neutralno i odnose se na muške i ženske osobe.

**Članak 2.**

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na radnike neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima.

**Članak 3.**

Osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vjezbenički staž, primaju se u službu u svojstvu vježbenika.

Vježbenici se primaju putem javnog natječaja, na način i po postupku sukladno zakonu, pravilniku o unutarnjem redu gradske uprave i ovom Pravilniku.

Vježbenički staž traje 12 mjeseci.

Za vrijeme trajanja vježbeničkog staza vježbenik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta za koje se osposobljava.

# RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

## Radno vrijeme

**Članak 4.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

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

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, zapovjednik može radno vrijeme radnika kada za to postoji prijeka potreba, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, zapovjednik može za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, prerasporediti radno vrijeme, u skladu sa zakonom.

O raspoređivanju radnog vremena iz stavka 3. i 4. ovog članka zapovjednik će usmeno obavijestiti radnika najmanje 3 dana prije raspoređivanja, osim u slučajevima kada je zbog iznenadnih okolnosti u procesu rada potrebno izvrsiti drugačiji raspored radnog vremena u razdoblju kraćem od 3 dana.

**Članak 5.**

Radnici počinju s radom, u pravilu, između 7,00 i 8,00 sati, a završavaju s radom između 15,00 i 16,00 sati, a temeljem odluke zapovjednika.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedni zapovjednika u smjenski rad i/ili u rad u turnusima.

Radnici koji su raspoređeni u smjenski rad i/ili u rad u turnusima, rade u četiri organizacijske jedinice tj. u četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene i to:

* I. ( dnevna ) smjena u vremenu od 07,00 do 19,00 sati,
* II. ( noćna ) smjena u vremenu od 19,00 prvog dana do 07,00 sati narednog dana.

Rad u turnusima je rad prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji se obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u smjenama od po 12 sati rada dnevno u ciklusima 12-24-12-48; 12 radnih sati u I. (dnevnoj) smjeni te 24 sata dnevnog odmora, potom 12 radnih sati u II. (noćnoj) smjeni te 48 sati dnevnog odmora.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi zapovjednik.

Vrijeme odmora iz stavka 6. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 9. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci zapovjednika.

## Prekovremeni rad

**Članak 6.**

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

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

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid kojega bi nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne najave.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u smjenama i/ili turnusima, smatra se svaki sat rada duži od mjesečnog fonda sati.

## Godišnji odmor

**Članak 7.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor, u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguce zaštititi radnika od stetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

**Članak** 8.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

**Članak 9.**

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

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

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

**Članak 10.**

Osnova za izračun trajanja godišnjeg odmora je 18 radnih dana. Osnova se uvećava prema pojedinačno odredenim mjerilima:

1. s *obzirom na složenost poslova:*
* zaposleni raspoređeni na radna mjesta za koja je uvjet obrazovanja

magistar struke ili stručni specijalist............................................................ 6 dana

* zaposleni raspoređeni na radna mjesta za koja je uvjet obrazovanja

sveucilisni prvostupnik struke ili stručni prvostupnik struke........................ 5 dana

* zaposleni SSS raspoređeni na radna mjesta za koja je uvjet obrazovanja

srednja stručna sprema.............................................................................. 4 dana

* zaposleni raspoređeni na radna mjesta za koja je uvjet obrazovanja

niži od srednje stručne spreme................................................................... 3 dana

Zaposlenici koji su stekli odgovarajuci akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj prije stupanja na snagu Zakona o akademskim i strucnim nazivima i akademskom stupnju (»Narodne novine«, broj 107/2007), stečeni akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj izjednačava se s odgovarajućim akademskim ili stručnim nazivom ili akademskim stupnjem u skladu s odredbom članka 14. toga Zakona.

1. *s obzirom na dužinu radnog staža:*
* do 5 godina radnog staža........................................................................... 1 dan
* od 5 do 10 godina radnog staža................................................................. 2 dana
* od 10 do 15 godina radnog staža............................................................... 3 dana
* od 15 do 20 godina radnog staža............................................................... 4 dana
* od 20 do 25 godina radnog staža............................................................... 5 dana
* od 25 do 30 godina radnog staža............................................................... 6 dana
* od 30 do 35 godina radnog staža............................................................... 7 dana
* od 35 i vise godina radnog staža................................................................ 8 dana
1. *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 teskoćama u razvoju,

bez obzira na ostalu djecu............................................................................ 3 dana

* radniku invalidu.......................................................................................... 2 dana

4. s obzirom na uvjete rada

* rad na poslovima s otežanim ili posbnim uvjetima rada.............................. 3 dana
* rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanom

 i u neradne dane određene zakonom.......................................................... 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. stavka 1. ovoga članka.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.

**Članak 11.**

Slijepi radnik te radnik donator organa, kao i radnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članka 9. ovog Pravilnika.

**Članak 12.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi zapovjednik u suradnji s zaposlenicima.

**Članak 13.**

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, zapovjednik donosi, za svakog radnika posebno, rjesenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 9. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga radnika.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

**Članak 14.**

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

**Članak 15.**

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

**Članak 16.**

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

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

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

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodiljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

**Članak 17.**

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 kojega je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

## Plaćeni dopust

**Članak 18.**

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najvise 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

* zaključivanje braka 5 radnih dana
* rođenje djeteta 5 radnih dana
* smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 5 radnih dana
* smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supruznika 3 radna dana
* kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
* teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
* polaganja stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
* elementarne nepogode 5 radnih dana.

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

**Članak 19.**

Za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do deset radnih dana plaćenog dopusta.

Odluku o ostvarenju prava na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka donosi zapovjednik.

**Članak 20.**

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

**Članak 21.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, koje ostvaruje tijekom kalendarske godine, sukladno radnim obavezama.

Ako okolnost iz članka 17. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi i smrtnog slučaja.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## Neplaćeni dopust

**Članak 22.**

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 teskoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanje u kulturno­ umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine:

* za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 dana,
* za pripremanje i polaganje ispita na dodiplomskom i poslijediplomskom studiju, kao i za stručni ispit 10 dana,
* za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima 5 dana,
* za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vjestina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) 2 dana.

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

Odluku o ostvarenju prava na neplaćeni dopust iz ovog članka donosi zapovjednik.

**Članak 23.**

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

# ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

**Članak 24.**

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

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

**Članak 25.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo poslodavac, odnosno drugo nadležno tijelo te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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

**Članak 26.**

Zaštita privatnosti radnika provodi se u skladu sa zakonom.

# ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

**Članak 27.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako 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.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponizavajuće 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, ponizavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze ,,uznemiravanje" i ,,spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz **,,uznemiravanje''.**

**Članak 28.**

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi 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 radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi zaposlenici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

**Članak 29.**

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega 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 zaduženu osobu.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu službene dužnosti.

**Članak 30.**

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoć Vatrogasno vijeće u skladu sa zakonom.

**Članak 31.**

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

0 usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnosenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. 0 očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest ce i druge 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 radnom odnosu u JVP Crikvenica, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika JVP Crikvenica.

**Članak 32.**

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 mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprečavanje 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 osam dana zatrazio zaštitu pred nadležnim sudom.

**Članak 33.**

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

* usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
* pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka;
* pokretanje postupka zbog povrede službene dužnosti;
* izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio

uznemiravanje;

* razmještaj na način da se izbjegne medusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru.

**Članak 34.**

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u JVP-u, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, poslodavac može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

* pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da ce u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s 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.

**Članak 35.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika 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 nečlanstva u politickoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

# PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI

## Plaća

**Članak 36.**

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovica za izračun plaće.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta definirani su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice.

Osnovica za isplatu plaća radnika JVP Grada Crikvenice iznosi 3.100,00 kn.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka predstavlja bruto plaću.

**Članak 37.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Zaposlenici mogu primati plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

**Članak 38.**

Osnovna plaća radnika bit će uvećana:

* za rad noću 40%

- za prekovremeni rad 50%

* za rad subotom 25%
* za rad nedjeljom 35%
* za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
* za dvokratni rad s prekidom duzim od 1 sata 10%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Ako radnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravu na plaću uvećanu za 50%.

Radom u smjenama (smjenski rad) i/ili radom u turnusima smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnirn (prva smjena), poslijepodnevnirn (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana ili u dnevnom (I. smjena) ili noćnom ( II. Smjena) dijelu dana. .

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duzi od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

**Članak 39.**

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 35. stavka 1. Ovog Pravilnika pomnozi sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

**Članak 40.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

* ako je radnik završio poslijediplomski specijalisticki studij u trajanju od jedne godine, za 5%,
* ako je radnik završio poslijediplomski specijalisticki studij u trajanju dužem od jedne godine, za 7%,
* ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, za 8%,
* ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, za 15%.

## Drugi materijalni primici

**Članak 41.**

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.

**Članak 42.**

Dodatak za uspješnost u radu isplaćuje se u skladu sa zakonom i na zakonu utemeljnim propisima.

**Članak 43.**

Ako je radnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće kao da je na radu ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u 100% iznosu plaće.

## Naknada za godišnji odmor

**Članak 44.**

Radnik može ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji može biti isplaćen najviše do iznosa utvrđene osnovice za isplatu plaća u bruto iznosu.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, u pravilu najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, a nakon donošenja Odluke o visini Regrsa.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se svim zaposlenicima jednako neovisno o broju dana godišnjeg odmora, osim kada radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Tada ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjemi dio godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjemi dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjemo broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

## Otpremnina kod odlaska u mirovinu

**Članak 45.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od 3 prosječne neto plaće po radniku u gospodarstvu RH prema posljednjim objavljenim podacima.

Isplata iznosa otprenmine utvrđena je u neto iznosu.

## Naknada u slučaju smrti

**Članak 46.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

* smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada - 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškovi pogreba,
* smrti radnika - 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba.

Troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima.

**Članak 47.**

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prema posljednje objavljenim podacima.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (roditelja bračnog druga, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

**Članak 48.**

Poslodavac će djeci, odnosno zakonskim starateljima djece do 18 godine službenika i namjestenika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, mjesečno isplatiti pomoći:

* za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima,
* za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima,
* za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima.

Isplata iznosa naknade iz članka 45., 46. i 47. ugovara se u neto iznosu.

## Jednokratne naknade

**Članak 49.**

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

* nastanka invalidnosti 2.500,00 knna,
* bolovanja dužeg od 90 dana 2.500,00 kuna,
* nastanak invalidnosti malodobne djece ili supružnika radnika 1.250,00 kuna,
* radi nabave medicinskih pomagala i pokrice participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu 2.500,00 kuna,
* potpore za novorođenu djecu 3.326,00 kuna.

## Naknade za službena putovanja

**Članak 50.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada

prijevoznih troškova, dnevnice u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu.

Dnevnice za službeni put zaposlenicima koji se isplaćuje iz proračuna EU, dnevni iznos troškova smještaja, prehrane, mjesnog prijevoza i sl. izdaci (,,per diem") isplaćuju se zaposlenicima sukladno pravilima Europske komisije u Republici Hrvatskoj.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrduje se na način kako je to regulirano za tijela drzavne vlasti.

## Terenski dodatak

**Članak 51.**

Za vrijeme rada izvan područja Grada Crikvenica za udaljenost najmanje 30 km i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u neoporezivom iznosu propisanom Zakonom.

Dnevnica i terenski dodatak medusobno se isključuju.

## Troškovi prijevoza na i s posla i uporabe privatnog automobila u poslovne svrhe

**Članak 52.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla medumjesnim odnosno mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka.

Naknada za troškove prijevoza se isplaćuje zajedno sa isplatom plaće za prethodni mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Iznos naknade za prijevoz na posao i s posla umanjuje se sukladno danima kada radnik nije radio i kada je koristio službeni automobil za odlazak ili dolazak s posla o čemu se vode odgovarajuće evidencije.

Radnik koji ima mjesto stanovanja različito od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene karte od 30 kupona na način da se ista preračunava u cijenu koštanja pojedinačnog dolaska na posao i odlaska s posla, te naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za mjesni prijevoz.

Radnik koji ima mjesto stanovanja u mjestu rada ima pravo na naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za mjesni prijevoz.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Kada ce radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje rukovoditelj odjela.

## Nagrade učenicima i studentima

**Članak 53.**

Upravna tijela mogu isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u najvecćm iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

## Osiguranje radnika

**Članak 54.**

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Zaposlenicima se može omogućiti jednom godišnje sistematski pregled na teret poslodavca.

## Jubilarne nagrade

**Članak 55.**

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan staž u najvećem iznosu za koji se prema važećim propisima ne plaća porez, za pojedine godine navršenog radnoga staža.

Radniku ce se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

## Dar djetetu do 15 godina starosti, božićnica i dar u naravi

**Članak 56.**

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom

djetetu do 15 godina starosti, a koje je do 31. 12. tekuće godine navršilo 15 godina starosti u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez

Dar će se isplatiti radniku i za dijete s teškocama u razvoju neovisno o starosti djeteta.

**Članak 57.**

Za božićne blagdane zaposlenicima se može isplatiti naknada koja može iznositi najviše do iznosa utvrđene osnovice za isplatu plaća u bruto iznosu.

Pravo na isplatu bozićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kada se bozicnica isplaćuje.

**Članak 58.**

Zaposlenicima se može jednom godišnje dati dar u naravi u vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Pravo na isplatu dara ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kada se dar isplaćuje.

## Naknada za izum

**Članak 59.**

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i pročelnikom upravnog tijela uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

# ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

**Članak 60.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obavezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku, u skladu s propisima o službeničkim odnosima.

**Članak 61.**

Odlučujući o izjavljenoj žalbi radnika protiv rješenja iz članka 59. ovog Pravilnika, pročelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe sindikata, ako to radnik u podnijetoj zalbi zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od osam dana od dana dostave, postupak povodom žalbe može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja sindikata.

**Članak 62.**

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci utvrditi prestanak službe, odnosno radnog odnosa za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viska radnika.

Na izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno zatražiti mišljenje sindikata.

## Otpremnina zbog prestanka radnog odnosa

**Članak 63.**

Radnik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otprenminu u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit ce se radniku najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Radnim stažom ostvarenim u upravnim tijelima Grada Crikvenice razumijeva se ukupan neprekinuti rad u ranijim tijelima Skupštine općine Crikvenica, Organima uprave SO, mjesnim zajednicama, SIZ-ovima, Fondovima i upravnim tijelima Grada Crikvenice, pod uvjetom da nije bilo prekida radnog odnosa.

Rok raspolaganja, odnosno otkazni rok, utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

**Članak 64.**

Radniku kome nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez prethodne suglasnosti sindikata, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

## Zaštita osoba s invaliditetom

**Članak 65.**

Ako ovlašteno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, pročelnik upravnog tijela dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem redu, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je vise moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Pročelnik upravnog tijela dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka I. ovoga članka, odnosno poduzeti sve sto je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

**Članak 66.**

Pročelnik upravnog tijela dužan je radniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, u skladu sa zakonom.

**Članak 67.**

Obveze koje prema ovom Pravilniku u odnosu na radnika ima pročelnik upravnog tijela, u odnosu na pročelnika upravnog tijela te na službenika raspoređenog na izdvojeno radno mjesto neposredno do gradonačelnika ima gradonačelnik.

# DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

**Članak 68.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Medunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i kolektivnim ugovorom.

**Članak 69.**

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

**Članak 70.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, ovom Pravilniku, drugim propisima i kolektivnom ugovoru.

**Članak 71.**

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od 8 dana od dana imenovanja.

Sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđuju se sukladno odredbama Zakona o radu.

**Članak 72.**

Prije donosenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o planiranoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke vazne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na polozaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

* o promjenama u unutarnjem ustrojstvu Postrojbe;
* o promjenama u platnom sustavu;
* o planu i mjerarna zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih;
* o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
* o mjerama u svezi zaštite radnika;
* o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
* o rasporedu radnog vremena;
* o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najkasnije u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

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

# PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

**Članak 73.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana nakon objave na internetskoj stranici i oglasnoj ploči JVP Grada Crikvenice.

Primjerak Pravilnika dostavlja se sindikatu.

Pravilnik je trajno dostupan uvidu radnika na internetskoj stranici Grada Crikvenice te kod zapovjednika i dostavit će im se putem poslovne elektronske pošte.

KLASA: 030-03-01/22-01

UR.BROJ :2107-1-13/3-22-01

Crikvenica, 11.04.2022. godine

 Predsjednik Vatrogasnog vijeća

 Ivona Matošić Gašparović, mag.iur.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i na internetskoj stranici Grada Crikvenice dana 11. travnja 2022.g. i stupa na snagu 19. travnja 2022.g.