

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17 i 98/19) i članka 28. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine, KLASA: 214-01/2020-21, UR-BROJ: 2189-02-20-01/212 od 30. prosinca 2020.godine, Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine uz prethodnu suglasnost gradonačelnika Grada Slatine, na 9. sjednici održanoj 25. veljače 2021. godine, donosi

## PRAVILNIK O RADU

### JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GRADA SLATINE

#### I. OPĆE ODREDBE

##### Članak 1.

Pravilnikom u radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima uređuju se pitanja iz radnog odnosa i u svezi s radom i radnim odnosima radnika kod poslodavca Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine (u daljnjem tekstu: Poslodavac) a naročito:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- materijalna prava radnika,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i
- prijelazne i završne odredbe.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike u radnom odnosu u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Slatine bez obzira da li su u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme, u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu odnosno da li su u statusu pripravnika ili volontera.

##### Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca, a

Poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljen posao isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje svih prava iz ovog Pravilnika.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.

Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete rada za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika sukladno posebnom zakonu.

Poslodavac je dužan prilikom provođenja mjera iz ovog Pravilnika postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

### Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

## II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

### Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja je sklopila ugovor o radu, na osnovi rase ili etničke pripadnosti, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

### Članak 5.

Diskriminacija iz članka 4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na rad i radne uvjete, mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama, sudjelovanje u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

### Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora te Pravilnika o radu, a koje se odnose na očuvanje zdravlja i prevenciju kaznenih i prekršajnih djela, pozitivne akcije, pogodovanje trudnicama, osobama koje se koriste odredbama Zakona o roditeljskim potporama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom, određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima, određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovi-

nu, na temelju državljanstva prema posebnim propisima, stavljanje u nepovoljniji položaj pri utvrđivanju prava i obveza iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, ne smatraju se diskriminacijom.

#### Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 4. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### III. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

#### Članak 8.

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

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnost, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 9.

Zapovjednik će imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Zapovjednik ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere

primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Zapovjednik, odnosno osoba koja je osim zapovjednika ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba), dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, će sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Svi radnici dužni su surađivati sa zapovjednikom, odnosno ovlaštenom osobom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom radnika, koje su mu već poznate.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, sve prisutne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da su upozoreni na posljedice odavanja te tajne.

Službena zabilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza te je potpisuje zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba. Službena zabilješka će se sastaviti i ukoliko strana koja se sasluša odbije potpisati zapisnik te će se priložiti uz isti.

#### Članak 10.

Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja, a to su osobito težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, je li riječ o jednokratnom ili višestrukome ponašanju koje vrijeđa dostojanstvo radnika, vrsta posla koju radnik obavlja, običaji u ponašanju, namjera uznemiravanja i druge okolnosti slučaja.

#### Članak 11.

Nakon provedenog postupka zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, će u pisanom obliku izraditi izvješće u kojem će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Izvješće iz stavka 1. ovog članka sastoji se od odlučnih činjenica utvrđenih u zapisniku te odluku da li je došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe.

#### Članak 12.

U slučaju iz članka 11. stavka 1. podstavka 1., zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, će u svom izvješću navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U izvješću iz članka 11. stavka 1. ovog članka zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, će predložiti Vatrogasnom vijeću donošenje odluke o izricanju mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnjih povreda dostojanstva radnika.

U slučaju iz članka 11. stavka 1. podstavka 2., zapovjednik, odnosno ovlaštena osoba, će u izvješću odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### Članak 13.

Vatrogasno vijeće će na temelju provedenog postupka i prijedloga zapovjednika, odnosno ovlaštene osobe, poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te za osobu koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala donijeti odluku, odnosno odrediti odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa i/ili poduzeti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika, odnosno donijet će odluku o odbijanju pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Ako poslodavac u roku od osam ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

#### Članak 14.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju.

### IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

#### Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 15.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu i posebne uvjete propisane zakonom, podzakonskim propisima te ovim Pravilnikom.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca, odnosno s odredbama kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa ukoliko je kolektivni ugovor sklopljen.

#### Članak 16.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom ili ovim Pravilnikom.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla odnosno nastupanjem određenog događaja.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

#### Članak 17.

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

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika, sukladno odredbama zakona i ovog Pravilnika.

Kod prijema novih radnika putem javnog natječaja, odnosno oglasa, Poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu i trajanje radnog odnosa, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojega se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa zapovjednik.

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

Oblik ugovora o radu

#### Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

#### Članak 19.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

#### Članak 20.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

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

#### Članak 21.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvjestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na zdravstveni pregled prije sklapanja ugovora o radu, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.

Radnik za kojeg se utvrdi da nema potrebne zdravstvene sposobnosti ne može zasnovati radni odnos.

Eventualne troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi Poslodavac.

#### Članak 22.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Slatine u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Pod stručnom spremom smatra se stupanj obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi svladavanjem određenog i odobrenog programa obrazovanja.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove odgovarajuće stručne spreme i struke u radnom odnosu kod privatnog Poslodavca, u lokalnoj ili područnoj (regionalnoj) odnosno državnoj ili javnoj službi, za vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima.

Posebna znanja, sposobnosti i vještine jesu ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (posebna psihička i tjelesna sposobnost za obavljanje vatrogasne djelatnosti, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i drugo).

Prije sklapanja ugovora o radu s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled, ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove (posebna zdravstvena sposobnost) propisana zakonom ili podzakonskim aktom, odnosno općim aktom Poslodavca, a radnik nema važeću potvrdu ovlaštene zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti za radno mjesto na koje se zapošljava.

### Članak 23.

Prije sklapanja ugovora o radu mora se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje onih poslova za koje je Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Slatine propisana provjera sposobnosti kandidata. Provjera sposobnosti kandidata za ostala radna mjesta može se obaviti na isti način.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi stručno povjerenstvo koje imenuje zapovjednik, u sastavu od najmanje tri osobe.

Pri provjeri sposobnosti zatražiti će se od kandidata da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za određeno radno mjesto.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastaviti će se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti Poslodavac će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

### Članak 24.

S izabranim kandidatom zaključuje se ugovor o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan koji je određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale akte Poslodavca, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne započne s radom na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se raskinuti.

### Članak 25.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj kojeg za to odredi zapovjednik.



## V. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD, OBRAZOVANJE I PROBNI RAD

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

### Članak 26.

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

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Trajanje pripravničkog staža

### Članak 27.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Način osposobljavanja pripravnika

### Članak 28.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Prilikom izbora pripravnika zapovjednik imenuje povjerenstvo koje se sastoji od najmanje tri osobe te koje provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe praktičnim radom na Poslovima za koje se osposobljava.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

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

Plaća pripravnika

### Članak 29.

Plaća pripravnika iznosi 85 % od plaće radnog mjesta na kojem obavlja pripravničke poslove.

## Stručni ispit

### Članak 30.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je polaganje istog određeno zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

## Stručno osposobljavanje za rad

### Članak 31.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima ovog Pravilnika, Zakona o radu i ostalih zakona i propisa, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

### Članak 32.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavaca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

## Probni rad

## Članak 33.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 3. ovog članka ne primjenjuju se odredbe o otkazu iz Zakona o radu osim odredbi o neopravdanim razlozima za otkaz, obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, te odredbi o vraćanju radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

## VI. RADNO VRIJEME

### Pojam radnog vremena

## Članak 34.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je dužan obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radno vrijeme može uključivati: rad u smjenama, rad u turnusu, rad subotama, nedjeljama, blagdanima i drugim neradnim danima, prekovremeni rad, noćni rad, pripravnost i rad organiziran na drukčiji način.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o mjestu obavljanja istih.

### Puno radno vrijeme

## Članak 35.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi četrdeset sati tjedno.

Odluku o rasporedu radnog vremena na radne dane i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi zapovjednik.

Radnik je dužan stupiti na mjesto rada prije vremena utvrđenog za početak radnog vremena i obaviti primopredaju smjene s radnikom iz prethodne smjene te obaviti druge potrebne pripreme za početak rada.

Zabranjena je samovoljna zamjena smjena među radnicima.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

### Nepuno radno vrijeme

## Članak 36.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

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

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerenom ugovorenom radnom vremenu osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

## Prekovremeni rad

### Članak 37.

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 pedeset sati tjedno. Ukupni prekovremeni rad ne smije biti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## Raspored radnog vremena

### Članak 38.

Raspored tjednog radnog vremena reguliran je Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Slatine.

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

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

## Preraspodjela radnog vremena

### Članak 39.

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

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

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako Poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

#### Članak 40.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

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

Rad u smjenama

#### Članak 41.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

### VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

#### Članak 42.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi zapovjednik.

Radnik koji radi u smjenama od dvanaest sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

## Dnevni odmor

### Članak 43.

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

## Tjedni odmor

### Članak 44.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi subotom i nedjeljom.

Iznimno iz stavka 1. ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada u turnusu, koristiti će tjedni odmor, u skladu s rasporedom radnog vremena i odlukom zapovjednika, u trajanju od četrdeset osam sati neprekidno.

Odmor iz članka 43. ubraja se u odmor iz st. 1. ovog članka.

## Godišnji odmor

### Članak 45.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

## Trajanje godišnjeg odmora

### Članak 46.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalnom trajanju godišnjeg odmora iz članka 45. ovog Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

- |                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| a) S obzirom na složenost poslova:   |        |
| - Poslovi za koje je uvjet NSS       | 2 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet SSS       | 3 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet VŠS       | 4 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet VSS       | 5 dana |
| b) S obzirom na dužinu radnog staža: |        |
| - Od 5 do 9 godina radnog staža      | 2 dana |
| - Od 10 do 14 godina radnog staža    | 3 dana |
| - Od 15 do 19 godina radnog staža    | 4 dana |
| - Od 20 do 24 godina radnog staža    | 5 dana |
| - Od 25 do 29 godina radnog staža    | 6 dana |
| - Od 30 do 34 godina radnog staža    | 7 dana |
| - Više od 35 godina radnog staža     | 8 dana |

- c) S obzirom na poslove s posebnim uvjetima rada
- Rad u smjenama, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima  
1 dan

d) S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- Roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- Roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete 1 dan
- Roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- Samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- Osobi s invaliditetom 3 dana

e) S obzirom na rezultate rada

- Prema ocjeni zapovjednika 1 dan
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati manje od 20 radnih dana niti više od 30 radnih dana u godini.

Slijepi radnik, donator organa kao i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje i na poslovima s posebnim ili otežanim uvjetima rada ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

#### Članak 47.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

#### Članak 48.

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

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

#### Članak 49.

Radnik ima pravo na jednu dvanestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbom članka 45. i 46. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- a) Ako nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 46. stavkom 1. ovog Pravilnika,

b) Ako, iznimno od članka 46. ovog Pravilnika, radniku prestaje radni odnos

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način da iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

#### Članak 50.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

#### Članak 51.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj s vratio na rad.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova. Odluku o odgoditi, odnosno prekidi godišnjeg odmora donosi zapovjednik, odnosno osoba koju on ovlasti. Radnik kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora



## Članak 52.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s kolektivnim govorom, Pravilnikom o radu i Zakonom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, ako kolektivnim ugovorom nije određen drugačiji rok, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

## Plaćeni dopust

## Članak 53.

Radnik ima pravo da oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust, u sljedećim slučajevima:

- |   |               |
|---|---------------|
| - Zaključenje braka ili životnog partnerstva  | 5 radnih dana |
| - Rođenje djeteta   | 5 radnih dana |
| - Slučaj teže bolesti člana uže obitelji  | 4 radnih dana |
| - Smrt člana uže obitelji   | 7 radnih dana |
| - Smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva | 2 radna dana  |
| - Preseljenje u isto mjesto   | 2 radna dana  |
| - Preseljenje u drugo mjesto  | 4 radnih dana |
| - U slučaju elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika  | 5 radnih dana |
| - Za stručno školovanje   | 7 radnih dana |
| - Za ostale osobne potrebe  | 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 godine iskoristio prema drugim osnovama.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s osnova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

## Članak 54.

Radnik kojega Poslodavac uputi na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, dva radna dana po ispitu, odnosno za pripremanje i polaganje završnog rada, četiri radna dana.

Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

#### Članak 55.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 53. i 54. ovog Pravilnika donosi zapovjednik na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

#### Članak 56.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

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

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

### VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze Poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika

#### Članak 57.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te spriječava nastanak nesreća.

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

Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 58.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom (podaci za obračun poreza iz dohotka i za određivanje osobnih odbitaka, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podaci o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podaci vezani uz zaštitu majčinstva, itd.). Takvi osobni podaci radnika koje kod poslodavca treba prikupljati, obrađivati, koristiti se ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog, odnosno u vezi s radnim odnosom, jesu podaci nužni za ostvarivanje određenog konkretnog prava i obveza

iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, isključujući sve druge osobne podatke radnika uz uvažavanje odredbi Uredbe o zaštiti osobnih podataka i drugi propisa, osim ako radnik pristane na navedeni postupak s tim podacima, sukladno propisima iz Pravilnika o zaštiti i obradi osobnih podataka kod poslodavca.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu ili opunomoćenoj osobi.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

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

## IX. PLAĆE I NAKNADE

### Članak 59.

Osnovna mjerila za obračun plaća, način obračunavanja plaća, naknade plaća te ostale isplate radnicima, regulirani su Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine.

## X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

### Članak 60.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) Smrću radnika,
- 2) Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) Kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) Sporazumom radnika i poslodavca,
- 5) Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) Otkazom,
- 7) Odlukom nadležnog suda
- 8) U drugim razlozima propisanim Zakonom o vatrogastvu

Sporazum o prestanku ugovora o radu

### Članak 61.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- a) Podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- b) Datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac.

Otkaz ugovora o radu

#### Članak 62.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

#### Članak 63.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) Ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- 3) Ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- 4) Ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 64.

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

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

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac ne dogovore drugačije, ne navodeći za to razlog.

Ako je Poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 4. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### Članak 65.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog razloga navedenih u kolektivnom ugovoru ili ovom Pravilniku.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja istih.

Prije redovnog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 66.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### Članak 67.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može dati izvanredan otkaz ugovora o radu, smatraju se primjerice:

- 1) Zlopotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- 2) Nasavjesno obavljanje službe koje ima za posljedicu veću materijalnu štetu ili teško naškodi ugledu Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine, odnosno onemogućiti trenutno ili trajno funkcioniranje postrojbe,
- 3) Nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje propisanih mjera opisanih u Zakonu, propisima te unutarnjim aktima ustanove, a isti imaju za posljedicu veću materijalnu štetu koju snosi Poslodavac, odnosno isti izazovu pokretanje kaznene odgovornosti za ustanovu i njene odgovorne osobe ili teško naškodu ugledu Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine,
- 4) Davanje netočnih podataka, odnosno prikrivanje podataka važnih za Javnu vatrogasnu postrojbu Grada Slatine te namjerno dovodenje u zabludu Poslodavca, a s namjerom ostvarivanja nepripadajućih prava, odnosno prisvajanja imovinske koristi za sebe ili drugoga te ako su time prouzrokovane druge štetne posljedice,
- 5) Krađa alata, materijala, dokumenata, goriva i slično,
- 6) Odbijanje izvršenja službenog zadatka,
- 7) Sprječavanje drugih radnika Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine u izvršavanju povjerenih mu poslova,
- 8) Neopravdano izostajanje s posla duže od dva dana uzastopce ili tri dana u vremenskom razdoblju od 30 dana,
- 9) Iznošenje neistinitih tvrdnji kojima se narušava ugled službe i radnika,
- 10) Svaka radnja ili propuštanje radnji u namjeri da se onemogućiti ili oteža pravilno i brzo funkcioniranje službe,
- 11) Neudovoljavanje zahtjevu Poslodavca, odnosno nedostavljanje traženih podataka ili isprava,

- 12) Nepridržavanje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara, kao izvođenje radnih operacija protivno propisima,
- 13) Nepoštivanje nadređenih te teži neposluh,
- 14) Stupanje na rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava.

#### Članak 68.

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

#### Članak 69.

Prije izvanrednog otkazivanja ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

#### Članak 70.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

#### Članak 71.

Otkazni rok mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu zapovjednik je dužan priopćiti Radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu.

Otkazni rok

#### Članak 72.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili drugim Zakonom.

## Najmanje trajanje otkaznog roka

### Članak 73.

U slučaju redovitog otkaza, ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, otkazni rok je najmanje:

- 1) Dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) Mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) Mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- 4) Dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- 5) Dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 6) Tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

## Otpremnina

### Članak 74.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od dvanaest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

### Članak 75.

Zapovjednik zastupa Postrojbu u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

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

Osoba, odnosno tijelo, iz stavka 1. i 2. ovog članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

### Članak 76.

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 obavljenju dostavu akta.

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

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

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

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu podnošenja zahtjeva na zaštitu prava.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

### Članak 77.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nakandom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Za mirno rješavanje nastalog spora predviđen je rok od pet dana, u kojem slučaju rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja postupka mirnog rješavanja nastalog spora.



Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.

## XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Radničko vijeće

#### Članak 78.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog svog predstavnika koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Radničko vijeće bira se na razdoblje od četiri godine.

Poslodavac će osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca. U slučaju da sporazum nije donosen, na rad radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

### Skupovi radnika

#### Članak 79.

Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada Poslodavca, ne manje od dva puta godišnje.

Skup radnika saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju Poslodavca.

Ne dirajući pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika Poslodavac može, ako ocjeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tom računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu.

O sazivanju skupa iz stavka 3. ovog članka Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

### Sindikati i udruge poslodavaca

#### Članak 80.

Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

Poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti drugu poslodavca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

Udruge iz stavka 1. i 2. ovog članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Radnik, odnosno Poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.

Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Postupanje protivno stavku 4. i 5. ovog članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

### XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I NAKNADA ŠTETE

#### Članak 81.

Povredama radnih obveza smatraju se, primjerice:

1. neopravdano kašnjenje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta za radnog vremena (nepoštivanje odredbi o radnom vremenu Poslodavca),
2. nepravovremeno obavještanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
3. neobavještanje neposrednog rukovoditelja o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju u roku od najduže tri dana,
4. nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
5. nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od pet dana od dana završetka putovanja,
6. ometanje rada ostalih radnika galamom i drugim neprimjerenim ponašanjem,
7. neizvršavanje, odnosno nesavjesno, nepravovremeno, nestručno ili nemarno izvršavanje poslova radnog mjesta,
8. odbijanje izvršenja posla, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
9. nedopušteno korištenje imovine Poslodavca, otuđivanje ili neovlaštena posluga sredstava, odnosno njihovo iznošenje izvan prostora Poslodavca,
10. povreda ugleda i časti Poslodavca,
11. nepažljivo, nemarno ili nestručno rukovanje opremom i uređajima poslodavca, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti veća imovinska šteta,
12. neovlašteno istupanje u medijima u ime Poslodavca,
13. neovlašteno objavljivanje sadržaja vezanog uz rad kod Poslodavca na društvenim mrežama,
14. izazivanje nereda ili tučnjava radnika za vrijeme rada,
15. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, odnosno njihovo konzumiranje za vrijeme rada,
16. neosnovano odbijanje radnika da se na zahtjev poslodavca angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile, izvanrednog i nepredvidljivog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe).

#### Članak 82.

Osobito teškim povredama radnih obveza smatraju se, primjerice:

1. zloraba položaja i prekoračenje ovlasti u službi, odnosno na radu,
2. prešućivanje ili davanje netočnih podataka prilikom sklapanja ugovora o radu, o bolesti ili drugoj okolnosti koja zaposlenika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radnik dolazi u kontakt,
3. odavanje poslovne tajne Poslodavca i podataka označenih nekim stupnjem tajnosti u skladu s propisima,
4. diskriminacija i povreda dostojanstva drugih radnika,
5. lažno prijavljivanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
6. zloraba korištenja bolovanja,
7. neopravdani izostanak s rada pet radnih dana uzastopce,
8. krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka i drugih pismena nadležnih tijela Poslodavca.

#### Članak 83.

Za svaku utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa, odredit će se jedna od sljedećih mjera:

1. pisana opomena,
2. novčana paušalna kazna,
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
4. redoviti otkaz ugovora o radu,
5. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Pri utvrđivanju povrede obveze iz radnog odnosa osobito će se uzeti u obzir stupanj krivnje radnika, okolnosti pod kojima je povreda nastala, težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, prijašnji rad i ponašanje radnika, okolnost radi li se o opetovanom kršenju obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 84.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

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

Ako je utvrđena šteta mnogo veća od iznosa novčane paušalne kazne, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### Članak 85.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa pokreće zapovjednik na temelju vlastitih saznanja ili na temelju pisane obavijesti zapovjednika, odnosno voditelja vatrogasne smjene ili same oštećene osobe.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje Poslodavac, sa suradnikom za pravne i uredske poslove, kao voditeljem povjerenstva te isto predlaže zapovjedniku donošenje odluke.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, povreda obveze iz radnog odnosa opisana u članku 82. točki 4. (diskriminacija i povreda dostojanstva drugih radnika) utvrđuje se u postupku zaštite dostojanstva radnika u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

#### Članak 86.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa ne može se pokrenuti nakon proteka jedne godine od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a u svakom slučaju nakon proteka tri godine od dana kada je povreda počinjena.

Ako je povredom obveze iz radnog odnosa počinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara određena za kazneni progon.

#### Članak 87.

Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomično osloboditi od dužnosti naknade štete za koju je odgovoran, ako za to postoje opravdani, a posebice socijalni razlozi, u slučajevima:

1. Ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca,
2. Ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila,
3. Ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku,
4. Ako se radi o manjoj šteti.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

#### Članak 88.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

Privremeno udaljenje radnika s radnog mjesta

#### Članak 89.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u slučajevima:

- ako je zatečen u izvršenju osobito teške povrede radnih obveza,
- ako je zbog neispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada,
- ako su zbog osobito teške povrede radne obveze bitno poremećeni međuljudski odnosi radnika,

- ako postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecaja na druge radnike u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, onemogućavanja ili otežavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.

Za vrijeme privremenog udaljenja radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini polovice njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Privremeno udaljenje radnika s radnog mjesta traje najduže do donošenja odluke o povredi obveze iz radnog odnosa, zbog koje je odluka o udaljenju i donesena.

#### XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 90.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakome postupku u skladu s kojim je donesen.

##### Članak 91.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 214-01/2019, URBROJ: 2189-02-19-01/121 od 3. travnja 2019. godine.

##### Članak 92.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 012-03/21-02/01  
URBROJ: 2189/02-10/01-21-54  
U Slatini, 25. veljače 2021.



VATROGASNO VIJEĆE

Predsjednik

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Javne vatrogasne postrojbe Grada Slatine dana 25. veljače 2021. godine i stupio je na snagu 04. ožujka: 2021. godine.



Zapovjednik