

PRAVILNIK O RADU DRŽAVNE VATROGASNE ŠKOLE

Zagreb, 2025.

V.d. ravnatelja Državne vatrogasne škole Berislav Hengl utvrdio je dana 3. ožujka 2025. godine pročišćeni tekst Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole.

Pročišćeni tekst obuhvaća Pravilnik o radu Državne vatrogasne škole KLASA: 030-01/22-02/08, URBROJ: 445-01-22-2, kojeg je dana 25. kolovoza 2022. godine donijelo Upravno vijeće na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), članka 11. Zakona o ustanovama - pročišćeni tekst zakona (Narodne novine 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19.), članka 16. Statuta Državne vatrogasne škole KLASA: 602-01/21-04/01, URBROJ: 445-01-21-4 od dana 8.7.2021., a u vezi s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 56/22), Odluku o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole KLASA: 030-01/23-02/01, URBROJ: 445-01-01-23-1, koju je dana 2. lipnja 2023. godine donijelo Upravno vijeće na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), članka 11. Zakona o ustanovama - pročišćeni tekst zakona (Narodne novine 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19.), članka 16. Statuta Državne vatrogasne škole KLASA: 602-01/21-04/01, URBROJ: 445-01-21-4 od dana 8.7.2021., a u vezi s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 56/22) i Odluku o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole KLASA: 030-01/25-02/01, URBROJ: 445-01-01-25-1, koju je dana 19. veljače 2025. godine donijelo Upravno vijeće na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), članka 11. Zakona o ustanovama - pročišćeni tekst zakona (Narodne novine 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19.), članka 16. Statuta Državne vatrogasne škole KLASA: 602-01/21-04/01, URBROJ: 445-01-21-4 od dana 8.7.2021.

PRAVILNIK O RADU

- pročišćeni tekst -

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se unutarnje ustrojstvo Državne vatrogasne škole i podružnica, broj zaposlenih, uvjeti za pojedina radna mjesta, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, poslovi i zadaci, plaća i novčane naknade, organizacija rada te druga pitanja u vezi s radom.

Imenice korištene u ovom dokumentu, primjerice ravnatelj, voditelj i dr., podrazumijevaju rodnu razliku.

Članka 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici, i na osobe koje su s Državnom vatrogasnom školom (dalje u tekstu: DVŠ) zaključile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a koji rad obavljaju u prostoru DVŠ ili druge pravne osobe s kojom DVŠ ima zaključen ugovor.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika moraju se tumačiti na način koji je najpovoljniji za radnika.

Ukoliko odredbe ovog Pravilnika nisu u skladu sa Zakonom o radu, važećim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama primijenit će se ona odredba koja je najpovoljnija za radnika.

Odredbe Zakona o plaćama u javnim službama, važećih kolektivnih ugovora, Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i svih dokumenata koji iz njih proizlaze te sve izmjene i dopune koji iz njih proizlaze važeći su dokumenti i primjenjuju se na način i prema rokovima određenim samim dokumentom.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj DVŠ dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u DVŠ.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 5.

Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj u skladu s naravi i vrstom posla radnog mjesta, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese DVŠ te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka te međusobni odnosi DVŠ i radnika s tim u vezi uređuju se posebnim odlukama i aktima DVŠ te pojedinačnim ugovorom.

Prava i obveze radnika i DVŠ iz ugovora o radu, važećih pozitivnih propisa i ovoga Pravilnika ostvaruju se danom početka rada radnika.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Zaključivanjem ugovora o radu između DVŠ i radnika zasniva se radni odnos u DVŠ. Nitko u DVŠ ne može raditi bez zaključenog ugovora o radu. Sadržaj ugovora o radu propisan je odredbama Zakona o radu.

Članak 7.

Radna mjesta u DVŠ popunjavanju se premještanjem ili putem javnog natječaja kojeg raspisuje ravnatelj. U javnom natječaju se objavljuju uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu, rok do kojeg se primaju prijave kandidata i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru, probni rad ako se ugovara te ostali elementi sadržaja natječaja propisani Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Državnoj vatrogasnoj školi.

Uz uvjete za zaposlenje koje mora ispuniti kandidat, za pojedina radna mjesta propisana su i druga potrebna znanja i vještine koji nisu uvjet za zapošljavanje odnosno prijem u javnu službu, ali se moraju steći u zadanom roku od potpisivanja ugovora o radu.

Javni natječaj iz stavka 1. ovog članka objavljuje se pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, na mrežnim stranicama DVŠ, u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama Hrvatske vatrogasne zajednice.

Prijavljeni kandidati o izboru moraju biti obaviješteni u roku ne dužem od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave elektronskim putem i objavom na mrežnim stranicama Hrvatske vatrogasne zajednice, Državne vatrogasne škole.

Prijavljeni kandidati imaju pravo izjaviti prigovor ravnatelju u roku od osam dana od zaprimanja obavijesti o izboru. U slučaju sudjelovanja kandidata s pravom prednosti pri zapošljavanju DVŠ će obavijest o rezultatima javnog natječaja dostaviti svim kandidatima elektroničkom poštom i poštom te objavom na mrežnim stranicama Državne vatrogasne škole i Hrvatske vatrogasne zajednice.

Ravnatelj će o prigovoru u roku od osam dana od zaprimanja donijeti rješenje protiv kojeg se može podnijeti žalba Upravnom vijeću.

Prijavljeni kandidat odluku Upravnog vijeća može pobijati tužbom pred nadležnim sudom.

Članak 8.

Ravnatelja imenuje na vrijeme od četiri godine i razrješuje Upravno vijeće, a na temelju javnog natječaja te ista osoba može biti ponovno imenovana

Ako se na raspisani natječaj nitko ne prijavi ili nitko od prijavljenih kandidata ne bude izabran, natječaj će se ponoviti.

Do imenovanja ravnatelja na temelju ponovljenog javnog natječaja, Upravno vijeće će imenovati vršitelj dužnosti ravnatelja Državne vatrogasne škole, ali najduže do godine dana.

Ako je za ravnatelja imenovan radnik DVŠ koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata ili razrješjenja, a najdulje za vrijeme trajanja dvaju uzastopnih mandata.

Osoba iz stavka 4. ovog članka ima se pravo vratiti na rad u DVŠ ako se na te poslove vrati u roku od trideset dana od dana prestanka obavljanja ravnateljskih poslova, u protivnom joj prestaje radni odnos.

Osobu imenovanu za ravnatelja iz redova radnika DVŠ, do povratka na poslove za koje joj ugovor o radu miruje, zamjenjuje osoba u radnom odnosu koji se zasniva na određeno vrijeme.

Članak 9.

Javni natječaj iz članka 8. ovog Pravilnika objavljuje se u Narodnim Novinama i na mrežnim stranicama Hrvatske vatrogasne zajednice, Državne vatrogasne škole, te pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

U javnom natječaju se objavljuju uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu, rok do kojeg se primaju prijave kandidata i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Prijavljeni kandidati o izboru moraju biti obaviješteni u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava elektronskim putem i objavom na mrežnim stranicama Hrvatske vatrogasne zajednice, Državne vatrogasne škole.

Prijavljeni kandidati imaju pravo pregleda dokumentacije izabranog kandidata u roku od 8 dana od obavijesti o rezultatima natječaja i to samo u one osobne podatke kojima se dokazuje da izabrani kandidat zadovoljava sve uvjete natječaja.

Osoba koja je podnijela prijavu na natječaj može tužbom nadležnom sudu za radne sporove, u roku od 15 dana od primitka obavijesti o izboru, pobijati odluku o imenovanju zbog bitne povrede postupka ili zbog toga što izabrani kandidat ne ispunjava uvjete objavljene u natječaju.

Članak 10.

Prije izbora, odnosno zaključivanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti i/ili znanja osobe koja traži zaposlenje.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i drugo.

O provjeri iz ovog članka odlučuje Upravno vijeće koje propisuje i samo provođenje istog.

Članak 11.

Ravnatelj može biti razriješen prije isteka vremena na koje je imenovan.

Upravno vijeće obvezno je razriješiti ravnatelja:

- ako ravnatelj sam zatraži razrješenje u skladu sa ugovorom o radu;
- ako nastanu takvi razlozi koji po posebnom propisu ili općim propisima o radu dovedu do prestanka radnog odnosa;
- ako ravnatelj ne postupi sukladno propisima ili općim aktima DVŠ ili neosnovano ne izvršava odluke tijela DVŠ ili postupi protivno njima;
- ako ravnatelj svojim nesavjesnim ili nepravilnim radom prouzroči ustanovi veću štetu ili ako zanemaruje ili nesavjesno obavlja svoje dužnosti tako da su nastale ili mogu nastati veće smetnje u obavljanju djelatnosti ustanove.

U slučaju razrješenja ravnatelja, imenovat će se vršitelj dužnosti ravnatelja, a DVŠ je obvezna raspisati natječaj za imenovanje ravnatelja u roku od 30 dana od dana imenovanja vršitelja dužnosti.

Članak 12.

Razriješena osoba iz članka 11. ovog Pravilnika može odluku o razrješenju pobijati tužbom pred nadležnim sudom u roku od trideset dana od dana zaprimanja odluke o razrješenju ako smatra da nisu postojali razlozi za razrješenje ili da je u postupku donošenja odluke o razrješenju došlo do povrede koja je značajno utjecala na ishod postupka.

Članka 13.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad čije trajanje je određeno kolektivnim ugovorom.

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada, najkasnije zadnji dan probnog rada.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje redovito uz otkazni rok od sedam dana te predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 14.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno zaključiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (privremeno povećanje opsega posla, ostvarenje određenog poslovnog pothvata, zamjena privremeno odsutnog radnika i drugo).

Ako je ugovor o radu zaključen u trajanju dužem od tri godine, DVŠ s istim radnikom ne može zaključiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako radnik ostane raditi u DVŠ i nakon isteka vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su DVŠ i radnik zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

Poslove u DVŠ ne može obavljati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda i protiv službene dužnosti, a koje je propisano Kaznenim zakonom (»Narodne novine«, br. 110/97., 27/98. – ispravak, 50/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00., 51/01., 111/03., 190/03. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04., 84/05. – ispravak, 71/06., 110/07., 152/08. i 57/11.).

Poslove u DVŠ ne može obavljati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, protiv krivotvorenja, a koje je propisano Kaznenim zakonom (»Narodne novine«, br. 125/11., 144/12., 56/15., 61/15. – ispravak, 101/17., 118/18., 126/19. i 84/21.).

Poslove u DVŠ ne može obavljati osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Ako osoba koja obavlja poslove u DVŠ bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, DVŠ kao poslodavac otkazat će ugovor bez obveze pridržavanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika te će u tom slučaju poslodavac istodobno uz otkazivanje ugovora od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako DVŠ kao poslodavac sazna da je protiv osobe koja obavlja poslove u ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE, PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 17.

DVŠ će ovisno o mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Prilikom uvođenja novih tehnologija radnik je dužan, u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

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

Članak 18.

Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos kao pripravnik.

S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, izjednačena je i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s tim da će se u pripravnički staž uračunati i dosadašnje radno iskustvo.

DVŠ je obvezna donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

S pripravnikom se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme ili ugovor o radu na neodređeno vrijeme uz uvjet.

Pripravnički staž, uvjeti za obavljanje pripravničkog staža te stručni ispit propisan je kolektivnim ugovorom.

Članka 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, DVŠ može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a koji može trajati najduže do godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o zaključivanju ugovora o radu, plaći i naknadi te prestanku ugovora o radu.

Članak 20.

Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža radni odnos na poslovima u DVŠ može zasnovati uz uvjet polaganja stručnog ispita, stjecanja potrebnih pedagoško/andragoških kompetencija ili drugih uvjeta propisanih programom obrazovanja te sistematizacijom radnih mjesta Državne vatrogasne škole.“.

Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je položiti stručni ispit odnosno steći potrebne kompetencije u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

Osobi iz stavka 1. ovog članka koja ne položi stručni ispit odnosno ne stekne potrebne kompetencije u propisanom roku, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka.

IV. RADNO VRIJEME

puno radno vrijeme

Članak 21.

Radno vrijeme DVŠ je puno radno vrijeme i iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme je osam sati.

Dolazak na posao je u vremenu od 6.30 sati do 07:30 sati, a odlazak s posla u vremenu od 14:30 do 15:30 sati, osim ako zbog potrebe posla DVŠ za pojedina radna mjesta ne odredi drugačije.

DVŠ može za pojedina radna mjesta propisati drugačiji raspored radnog vremena ovisno o potrebama rada.

Rad izvan satnice utvrđene stavkom 4. ovog članka moguć je samo uz prethodno odobrenje nadležnog rukovoditelja.

Evidencija o prisutnosti na radu vodi se sukladno propisima koji uređuje radne odnose.

U slučaju spriječenosti dolaska na radno mjesto i potrebe ranijeg odlaska s radnog mjesta, odnosno prije završetka radnog vremena radnik je dužan javiti se neposrednom rukovoditelju koji o izostanku radnika obavještava nadležnog rukovoditelja.

nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom zaključit će se kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom vremenu.

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

Prilikom zaključivanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 23.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Članak 24.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos, ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno.

prekovremeni rad

Članak 25.

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Članak 26.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja raditi duže od punoga odnosno od nepunog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 27.

O hitnom prekovremenom radu ravnatelj je obvezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 28.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršениh šest godina i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

„rad na izdvojenom radnom mjestu

Članak 28a.

Iznimno, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, zbog kojih radnik nije u mogućnosti u prostoru poslodavca obavljati poslove koji su neodgodivi, a poslodavac ne stigne organizirati zamjenu za radnika, ravnatelj može radniku predložiti rad na izdvojenom radnom mjestu rada.

Rad na izdvojenom radnom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca i koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca. Adresa na kojoj se obavlja posao mora biti poznata poslodavcu.

Članak 28b.

Ravnatelj donosi odluku u kojoj mora biti određen početak i završetak privremenog rada na izdvojenom radnom mjestu rada uz napomenu da je radnik obvezan biti dostupan poslodavcu tijekom radnog vremena te mora biti naveden način evidentiranja radnog vremena radnika.

U odluci će se navesti da je radnik suglasan da će sam osigurati nabavu, instaliranje i održavanje opreme koja mu je neophodna za obavljanje posla te da sam snosi troškove nastale zbog obavljanja posla.

Članak 28c.

Radnik može odbiti prijedlog poslodavca da obavlja rad na izdvojenom radnom mjestu rada.

Radnik u svakom trenutku može, pisanim putem, obavijestiti poslodavca da prekida rad na izdvojenom radnom mjestu rada.“

V. ODMOR I DOPUSTI

stanka

Članak 29.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, stanka se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj aktom.

dnevni odmor

Članak 30.

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

tjedni odmor

Članak 31.

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

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

godišnji odmori

Članak 32.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) za svaku kalendarsku godinu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 6 tjedana odnosno 30 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni važećim propisima.

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

Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Maloljetni radnik i 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 5 tjedana.

Članak 33.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema uvjetima rada

- | | |
|--|--------|
| - rad na poslovima s otežanim uvjetima rada | 2 dana |
| - rad u smjenama, dvokratni rad, redovan rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim važećim propisima | 1 dan |

b) prema složenosti poslova

- | | |
|---------------------------|--------|
| - položaj I. vrste | 4 dana |
| - radna mjesta I. vrste | 4 dana |
| - radna mjesta II. vrste | 3 dana |
| - radna mjesta III. vrste | 2 dana |
| - ostali poslovi | 1 dan |

c) prema dužini radnog staža

- | | |
|----------------------------|--------|
| - od 5 do 9 godina staža | 2 dana |
| - od 10 do 14 godina staža | 3 dana |
| - od 15 do 19 godina staža | 4 dana |
| - od 20 do 24 godina staža | 5 dana |
| - od 25 do 29 godina staža | 6 dana |
| - od 30 do 34 godina staža | 7 dana |
| - preko 35 godina staža | 8 dana |

d) prema posebnim socijalnim uvjetima

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan |
| - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 dana |
| - osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% | 2 dana |

Članak 34.

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.

Članak 35.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Ravnatelj je obavezan dostaviti zaposleniku pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Raspored korištenja godišnjih odmora ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30.06. tekuće godine.

Članak 36.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kad mu se zaključi privremena nesposobnost (bolovanje), a ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, očinski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje DVŠ nije omogućila do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

O novom vremenu korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

plaćeni dopust

Članak 37.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|----------------|
| – sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana; |
| – rođenja ili posvojenja djeteta | 5 radnih dana; |
| – smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana; |
| – smrti djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana; |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana; |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana; |
| – teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta | 3 radna dana; |
| – nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan; |
| – sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 radna dana; |
| – prirodne nepogode | 5 radnih dana; |
| – darivanja krvi | 2 radna dana. |

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 38.

Pripravnik za polaganje stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit;
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit;
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

neplaćeni dopust

Članak 39

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima DVŠ.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u DVŠ, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u DVŠ.

Članak 40.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje navedeno u stavku 1. ovog članka treba biti u svezi s njegovom profesijom ili poslovima koje radnik obavlja u DVŠ.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

zaštita i sigurnost na radu

Članak 41.

U DVŠ se osiguravaju uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka DVŠ će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Članak 42.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u DVŠ.

Članak 43.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; ili
- povrede na radu,

DVŠ je dužna radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Članak 44.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima DVŠ odgovarajuće osobne podatke i isprave utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada i evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Radnik je dužan na zahtjev ravnatelja predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost pojedinih traženih podataka.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Tijela DVŠ ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u DVŠ.

Članak 45.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo voditelj zbirke osobnih podataka.

zaštita dostojanstva

Članak 46.

DVŠ je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla te osigurati radnicima uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 47.

Radnici DVŠ tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika DVŠ smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika DVŠ smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 48.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 49.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u DVŠ

Članak 50.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba navedena u stavku 1. ovog članka dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe o počinjenom uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, ispitati takvu pritužbu i ukoliko utvrdi da uznemiravanje i spolno uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere primjerene konkretnom slučaju u svrhu sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Ravnatelj se obvezuje u svim slučajevima podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ravnatelj će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (primjerice, drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada i drugo).

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.

Članak 51.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika primi pritužbu ili neposredno sazna da neki od radnika u DVŠ

uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan je radnika za kojeg postoji osnovana sumnja da je uznemiravao i spolno uznemiravao druge radnike pozvati na razgovor i zatražiti da se očituje usmeno i pismeno o djelu za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi sukladno prethodnom stavku ovog članka je skrivljeno ponašanje koje predstavlja razlog za redovno ili izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Članak 52.

Ukoliko se utvrdi da je pritužba o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju osnovana ravnatelj je obvezan pismeno upozoriti radnika da takvo ponašanje predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa, a ukoliko je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje počinjeno na osobito težak i grub način ovlašten je takvom radniku redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Ukoliko je uznemiravanje i spolno uznemiravanje počinjeno na osobito grub način, s obzirom na okolnosti slučaja, ravnatelj je ovlašten radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike odmah udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora DVŠ.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu navedenom u prethodnom stavku ovog članka, ravnatelj je dužan pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 53.

Ako DVŠ ne postupi u skladu s člancima 49., 50. i 51. ovog Pravilnika ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj slučaj ravnatelj će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika.

Članak 54.

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 55.

Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 53. ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Radnik koji je prekinuo rad sukladno članku 53. ovog Pravilnika, a nije zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 56.

U DVŠ je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Diskriminacijom u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 57.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 56. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 56. ovoga Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 58.

Tijela DVŠ i radnici škole dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Tijela DVŠ dužna su u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

VIII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGE NOVČANE NAKNADE

plaća

Članak 59.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Stimulacija

Kad radnik posebne radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, DVŠ mu može isplatiti povećanu plaću (stimulaciju).

Odluku o isplati stimulacije donosi ravnatelj. Stimulacija može iznositi najviše 20% od iznosa osnovne plaće radnika isplaćene u mjesecu za koji se radniku daje stimulacija.

Članak 60.

Odredbe važećeg kolektivnog ugovora primjenjuju se za reguliranje isplate plaća, odsutnosti tajnosti plaća, uvećanje plaće, plaće za rad u posebnim uvjetima, zaštitu radnika, dodatke za uspješnost na radu i otpremninu.

Profesionalnim vatrogascima zaposlenim u DVŠ koeficijent složenosti poslova uvećavaju se dodacima propisanim Zakonom o vatrogastvu i provedbenim propisima donesenim temeljem navedenog.

Radnici DVŠ ostvaruju pravo i na sva druga materijalna prava propisana važećim kolektivnim ugovorom, a osobito pravo na naknadu plaće, naknadu za vrijeme bolovanja, regres, otpremninu pri odlasku u mirovinu, pomoći, dnevnice i naknadu troškova putovanja, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, naknadu za trošak prijevoza, naknadu za korištenje privatnog automobila, jubilarnu naknadu, dar u prigodi Dana sv. Nikole, božićnicu, naknade po osnovi izuma tehničkog unapređenja, osiguranje i sistematski pregled.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 61.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. brisanjem DVŠ iz sudskog registra;
3. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
4. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se DVŠ i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i DVŠ,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda
9. bitni povredama radnog odnosa propisanih ovim Pravilnikom

Članak 62.

Ugovor o radu mogu otkazati DVŠ i radnik.

Članak 63.

DVŠ može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 64.

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

Članak 65.

DVŠ i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu zaključenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.

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 66.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u alkoholiziranom stanju,
4. otuđenje ili uništavanje imovine DVŠ
5. izazivanje nereda, nasilničko ponašanje te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, polaznicima i ostalima.

Članak 67.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoje očitovanje, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da navedeno zatraži.

Članak 68.

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

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 69.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, treba u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.

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

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

Članak 70.

Ako je općim propisima koji obvezuje DVŠ predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 71.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Na dostavnici radnik treba sam naznačiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka pismena zabilježiti na omotu pismena i na dostavnici naznačivši dan, sat i razlog odbijanja primitka i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču DVŠ uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena .

Članak 72.

Kada radniku pismeno nije moguće dostaviti na radnom mjestu, isto će se dostaviti poštom, preporučeno s povratnicom, na radnikovu kućnu adresu.

U slučaju odbijanja primitka pismena kod poštanske dostave ili nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči DVŠ.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči DVŠ, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu DVŠ dužan je štetu naknaditi.

Naknada štete može se smanjiti, a radnika se može i osloboditi od naknade štete prema odredbama kolektivnog ugovora.

Članak 74.

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

Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 75.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 76.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila DVŠ, radnik je dužan DVŠ vratiti iznos koji je ona isplatila trećoj osobi.

Članak 77.

DVŠ će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju. Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio počinjenjem kaznenog djela.

Članak 78.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od DVŠ ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu DVŠ prouzroči štetu povrijedom njegovih prava iz radnog odnosa. Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati. Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka DVŠ će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, odnosno prema ovršnoj ispravi.

Članak 79.

U skladu s pravima i obvezama radnik je obavezan Poslodavcu staviti na raspolaganje sav svoj radni potencijal te se obvezuje da neće obavljati nikakve druge poslove za svoj ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Popis radnih mjesta, opis poslova, broj izvršitelja potrebnih za obavljanje poslova i zadaća, stručni uvjeti te potrebna znanja i vještine za raspored na radna mjesta u DVŠ prikazani su u sistematizaciji radnih mjesta koja se nalazi u privitku Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

Članak 81.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 030-01/22-02/08

URBROJ: 445-01-22-2

Zagreb, 25.8.2022.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
GLAVNI VATROGASNI ZAPOVJEDNIK**

Slavko Tucaković, univ. spec. oec.

Odluka o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole donijeta je na 21. sjednici Upravnog vijeća održanoj 3.6.2023. godine.

KLASA: 030-01/23-02/03
URBROJ: 445-01-01-23-1
Zagreb, 2.6.2023.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
GLAVNI VATROGASNI ZAPOVJEDNIK**

Slavko Tucaković, univ.spec.oec.

Ova Odluka o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole objavljena je na oglasnoj ploči Državne vatrogasne škole dana 6.6.2023. godine, a stupila je na snagu dana 14.6.2023. godine.

RAVNATELJICA

mr. sc. Ljerka Kopričanec-Matijevac

Odluka o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole donijeta je na 39. sjednici Upravnog vijeća održanoj 19.2.2025. godine.

KLASA: 030-01/25-02/01
URBROJ: 445-01-01-25-1
Zagreb, 19.2.2025.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
GLAVNI VATROGASNI ZAPOVJEDNIK**

Slavko Tucaković, univ.spec.oec.

Ova Odluka o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu Državne vatrogasne škole objavljena je na oglasnoj ploči Državne vatrogasne škole dana 21.2.2025. godine, a stupila je na snagu dana 1.3.2025. godine.

V.D. RAVNATELJA

Berislav Hengl, univ.spec.st.eur.