

# RAZVOJ KARIJERE U POLICIJI

---

Lukačić, Ines

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:490119>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-11**



**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
**POSLOVNI ODJEL**  
**SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ**  
**POSLOVNO UPRAVLJANJE**

**Ines Lukačić**

**RAZVOJ KARIJERE U POLICIJI**

**ZAVRŠNI RAD**

Karlovac, 2021.

**Ines Lukačić**

**RAZVOJ KARIJERE U POLICIJI**

**CAREER DEVELOPMENT IN THE POLICE**

**ZAVRŠNI RAD**

**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**

**POSLOVNI ODJEL**

**SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ**

**POSLOVNO UPRAVLJANJE**

Kolegij: Menadžment ljudskih potencijala

Mentorica: Andreja Primužak, dipl. oec., viši predavač

Broj indeksa studenta: 0200028314 (0619419016)

Karlovac, studeni, 2021.

## **SAŽETAK**

Ovim završnim radom se nastoji pobliže prikazati na koji način razvijati karijeru i koje su ključne značajke razvoja karijere osoba unutar sustava policije.

U radu je opisano ustrojstvo policijskih postaja i policijske uprave karlovačke te teritorijalni sektori i njihova važnost u području djelovanja policijskih postaja.

Razrada se odnosi na karijeru, njeno upravljanje, vještine potrebne za uspješno upravljanje karijerom te faze razvoja karijere unutar policije od početne do završne faze sa zaključnom riječi autora.

**Ključne riječi:** policija, policijska uprava, karijera, vještine, planiranje, upravljanje.

## **ABSTRACT**

This paper tries to show in more detail how to develop a career and what are the key features of career development of persons within the police system.

It describes the organization of police stations and the police administration of Karlovac and the territorial sectors and their importance in the area of operation of police stations.

The elaboration refers to the career, its management, the skills needed for successful career management and the stages of career development within the police from the initial to the final phase with the concluding words of the author.

**Keywords:** police, police administration, career, skills, planning, management.

## SADRŽAJ

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>UVOD.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1      | Predmet i cilj rada.....                                 | 1         |
| 1.2      | Izvori podataka i metode istraživanja.....               | 1         |
| 1.3      | Struktura rada .....                                     | 1         |
| <b>2</b> | <b>PLANIRANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM.....</b>           | <b>2</b>  |
| 2.1      | Pojam karijere.....                                      | 2         |
| 2.1.1    | Tipologija ljudi u razvoju karijere.....                 | 5         |
| 2.1.2.   | Prednosti i slabosti zaposlenika u razvoju karijere..... | 6         |
| 2.2      | Upravljanje karijerom.....                               | 7         |
| 2.3      | Glavne strategije u razvoju karijere.....                | 8         |
| 2.4      | Vještine za uspješno upravljanje karijerom.....          | 9         |
| 2.4.1    | Timski rad/otvorena komunikacija .....                   | 9         |
| 2.4.2    | Rješavanja problema i donošenje odluke.....              | 9         |
| 2.4.3    | Vođenje konstruktivnog razgovora.....                    | 10        |
| 2.4.4    | Aktivno slušanje.....                                    | 11        |
| 2.4.5.   | Određivanje prioriteta.....                              | 11        |
| 2.5      | Uloga rukovodećeg kadra u razvoju karijere.....          | 12        |
| 2.6      | Plato u menadžerskoj karijeri.....                       | 13        |
| 2.7      | Faze u razvoju karijere.....                             | 13        |
| <b>3</b> | <b>PODACI O POLICIJSKOJ UPRAVI KARLOVAČKOJ .....</b>     | <b>15</b> |
| 3.1      | Ustroj policijske uprave karlovačke .....                | 17        |
| 3.1.1    | Policijska postaja Karlovac.....                         | 17        |
| 3.1.2.   | Policijska postaja Duga Resa.....                        | 19        |
| 3.1.3    | Policijska postaja Ogulin.....                           | 20        |
| 3.1.4    | Policijska postaja Ozalj.....                            | 21        |
| 3.1.5    | Policijska postaja Slunj.....                            | 22        |
| 3.1.6    | Policijska postaja Vojnić.....                           | 23        |
| 3.1.7    | Postaja granične policije Cetingrad.....                 | 24        |
| 3.1.8    | Interventna jedinica policije.....                       | 25        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1.9 Postaja prometne policije Karlovac.....   | 26        |
| <b>4 USTROJ POLICIJSKIH POSTAJA.....</b>  | <b>28</b> |
| <b>5 TERITORIJALNI SEKTOR.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>6 UPRAVLJANJE I RAZVOJ KARIJERE U POLICIJI.....</b>  | <b>35</b> |
| 6.1 Policijska zvanja.....  | 36        |
| 6.2 Stručno usavršavanje.....   | 41        |
| 6.2.1 Stručno usavršavanje policijskih službenika na razini Ministarstava (centralizirano)..... | 42        |
| 6.2.2 Dopunsko stručno usavršavanje policijskih službenika (decentralizirano).....              | 43        |
| 6.2.3 Policijski trening.....   | 43        |
| 6.3 Uvjeti za stjecanje zvanja, promaknuća i napredovanje kroz policijska zvanja.....           | 44        |
| <b>7. KRAJ KARIJERE U POLICIJI – ODLAZAK U MIROVINU.....</b>                                    | <b>45</b> |
| 7.1. Policijski službenik/ca – uvjeti za odlazak u mirovinu.....                                | 47        |
| <b>8 ZAKLJUČAK.....</b>   | <b>49</b> |
| <b>POPIS LITERATURE.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>POPIS ILUSTRACIJA.....</b>   | <b>52</b> |

## **1. UVOD**

### **1.1 Predmet i cilj rada**

Predmet završnog rada je razvoj i faze karijere od početne ili tzv. pokusne pa do kasne unutar policijskog sustava. Cilj rada je prikazati način razvoja i upravljanja karijerom u policiji, kroz primjenu različitih elemenata poput određenih koraka kojih bi se trebali pridržavati, a koji će biti navedeni i ukratko pojašnjeni u nastavku, te različitih vještina koje je potrebno razvijati i usavršavati. S obzirom na ubrzani razvoj tehnologija i novih sustava općenito u svijetu, a tako i unutar policije razvoj novih vještina i cjeloživotno učenje su ključni faktori da bi mogli biti konkurentni i pratiti ritam današnjeg društva u kojem živimo.

### **1.2 Izvori podataka i metode istraživanja**

Izvori podataka korišteni za izradu ovog završnog rada su odgovarajuća stručna literatura, znanstveni članci, zakoni i pravilnici iz domene policije te internetski izvori. Za prikazivanje primjera iz prakse korištene su dostupne informacije Ministarstva unutarnjih poslova.

Metoda prikupljanja podataka je metoda istraživanja za stolom.

### **1.3 Struktura rada**

Ovaj završni rad sastoji se od ukupno osam poglavlja. Nakon uvodnog dijela u kojemu su sadržani predmet i cilj rada, te izvori podataka slijedi ustroj policijskih postaja sa popisom poslova i kategorizacijom policijskih postaja. U trećem poglavlju govori se općenito o ustroju policijske uprave karlovačke i njezinih postaja. Poglavlje četvrto govori o teritorijalnim sektorima unutar policijskih postaja. Slijedi poglavlje peto gdje se općenito govori o planiranju i upravljanju karijerom od pojma definicije karijere, potrebnih vještina za kvalitetno upravljanje karijerom, pa do faza karijere kroz radni vijek zaposlenika i uloge rukovodećeg kadra na razvoj karijere. U idućem poglavlju prikazan je razvoj i upravljanje karijerom unutar policijskog sustava te na kraju završetak karijere u policiji i zaključak.



## 2. PLANIRANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM

### 2.1. Pojam karijera

Pojam karijera dolazi od latinskog podrijetla „carrare“, što u prijevodu označava put i cestu. Tako da pojam upućuje na put kojim se ljudi kreću u ostvarivanju svojih poslovnih uspjeha kroz život i rad u organizacijama.<sup>1</sup> Naime karijera se pojmovno može definirati i kao individualni pogled na slijed ponašanja i stavova koji su vezani uz posao kroz radni vijek te se prenose na sve druge životne radnje za to vrijeme.<sup>2</sup>

„Protejeva karijera“ je tip karijere kada čovjek sam, a ne organizacija, odlučuje o kretanju i promjenama, a uspjeh te karijere vrednuje se isključivo kao unutarnji, subjektivni, psihološki kriterij zadovoljstva, a ne vanjskim, organizacijskim ili društvenim normama.<sup>3</sup> U tablici će biti prikazana razlika između kadrovskog razvoja i Protejeve karijere.

Tablica 1. Razlike između „kadrovskog“ razvoja i Protejeve karijere

| <b>Problem</b>                     | <b>Kadrovski razvoj</b>                                   | <b>Protejev razvoj</b>  |
|------------------------------------|---|---|
| <b>Tko odlučuje?</b>               | Organizacija  | Čovjek  |
| <b>Osnovne vrijednosti</b>         | Napredovanje, moć   | Sloboda, razvoj   |
| <b>Stupanj mobilnosti</b>          | Nizak   | Visok   |
| <b>Važni ciljevi u radu</b>        | Pozicija, plaća   | Psihološki uspjeh   |
| <b>Važne dimenzije u stavovima</b> | Zadovoljstvo na radu; identifikacija s poduzećem          | Zadovoljstvo na radu; identifikacija s profesijom   |
| <b>Identitet ono što radim?</b>    | Poštuju li me u poduzeću. Stavovi kolega na radnom mjestu | Cijenim li sam ono što radim<br>Što ja želim raditi?  |
| <b>Prilagodljivost</b>             | Fleksibilnost unutar poduzeća; „preživjeti u poduzeću     | U okviru odabranog zanimanja fleksibilnost u biranju poduzeća; kompetitivnost; što traži tržište? |

Izvor: Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2011., str.177

<sup>1</sup> Gutić Martinčić, S. (2017): Upravljanje karijerom, Effectus, Zagreb. str.14

<sup>2</sup> Marušić, S. (2006): Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb str.175

<sup>3</sup> Jurina, M. (2009): O upravljanju ljudskim potencijalima, Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“, Zaprešić, str. 143.

Tablica prikazuje razliku između posla i karijere. Posao je kratkoročna vremenska perspektiva, a karijera dugoročna vremenska perspektiva, dok karijeru pojedinac sam određuje. U karijeri su višestruki motivi temeljeni na povećanju smisla i značaja za pojedinca, dok je u poslu ograničen motivacijski sustav.

Razvoj karijere moguće je objasniti kroz nekoliko karakteristika:<sup>4</sup>

- ✓ pod pojmom karijere podrazumijeva se razdoblje od prvog zaposlenja do dana odlaska u mirovinu;
- ✓ razvoj karijere ne implicira samo uspjeh ili neuspjeh, sporije ili brže napredovanje on sadrži znatno više od kretanja gore ili dolje ljestvicom zanimanja;
- ✓ svaki pojedinac karijeru doživljava na svoj način, pa će tako on sam najbolje procijeniti svoj uspjeh;
- ✓ uključuje promjene vrijednosti, stavova i motivacije;
- ✓ u definiciju ulaze sva značenja dobrovoljnog i političkog rada, bavljenja glazbom, športom, domaćinstvom i dr.

Karijera je vrlo važna odrednica napretka pojedinca, za što je sam zaslužan ovisno o vremenu koji ulaže u svoj profesionalan život te isto tako uključuje i napredovanje u profesionalnom i poslovnom životu, te profesionalan razvoj pojedinca. Tako karijera predstavlja kumulativno iskustvo u promjenama radnih okolina, poduzeća, radnih mjesta, odgoju i obrazovanju.<sup>5</sup> Upravljanje i planiranje karijerom prije svega znači sagledavanje šireg konteksta društva, prihvaćanje novih različitih vještina i pristupa iz drugih profesija te njihova moguća primjena u području vlastitog djelovanja.

Karijera ima dvije bitne dimenzije koje se mogu definirati kao:<sup>6</sup>

- ✓ subjektivna, kao ona koja se manifestira u promjeni stavova, interesa, motivacije i drugog pojedinca, te

---

<sup>4</sup> Špiljak, B. (2011): „Profesionalni razvoj zaposlenih, upravljanje ljudskim potencijalima“, prezentacija, Rabac, dostupno na [http://www.smb.hr/libraries/0000/1964/Utvr%C4%91ivanje\\_potreba\\_i\\_profesionalni\\_razvoj\\_kadrova.pdf](http://www.smb.hr/libraries/0000/1964/Utvr%C4%91ivanje_potreba_i_profesionalni_razvoj_kadrova.pdf) (10.09.2021.)

<sup>5</sup> Škrtić, M. (2008): Osnove poduzetništva i menadžmenta, Veleučilište u Karlovcu, Karlovac, 2008. str.218

<sup>6</sup> Bahtijarević Šiber, F. (1999): Menadžment ljudskih potencijala, Golden Marketing, Zagreb, str. 831.

- ✓ objektivna, kao ona koja obuhvaća promjenu radnih mjesta, položaja i poslova koje pojedinac obavlja tijekom radnog vijeka, a koja se razlikuje po složenosti, odgovornosti i organizacijskoj razini.

Posao je osnova temeljem koje se može postići kvaliteta života jer u sebi sadrži mogućnost za zadovoljavanje gotovo svih potreba. Način na koji se postiže socijalna jednakost je rad.

Kako čovjek želi sam odlučivati o vlastitoj sudbini u vezi sa zaposlenjem, on mijenja poduzeća i radna mjesta unutar poduzeća. Menadžeri koji poznaju teoriju motivacije bolje shvaćaju mehanizme interesa i dinamike razvoja karijere te na taj način privlače i zadržavaju bolje radnike. Promjene u poslu ili u poduzeću utječu na profesionalni razvoj karijere i profesionalni razvoj svakog pojedinca. Razumijevanje mehanizama razvoja karijere od strane zaposlenih pridonosi upravljanju vlastitom karijerom.

Tablica 2. Razlike između posla i karijere

| <b>POSAO</b>  | <b>KARIJERA</b>   |
|---|---|
| Kratkoročna vremenska perspektiva   | Dugoročna (životna) vremenska perspektiva   |
| Neposredni rezultati  | Dugoročni razvoj  |
| Određuje ga organizacija  | Određuje ju pojedinac   |
| Situiran unutar sadašnje organizacije   | Situirana u profesiji, struku ili djelatnost  |
| Zadovoljava organizacijske potrebe  | Ujedinjuje individualne i organizacijske potrebe  |
| Fiksna, ograničen motivacijski sustav (obično temeljen na novcu i/ili napredovanju) | Višestruki motivi temeljeni na povećanju smisla i značaja za pojedinca (primjerice, obogaćivanje posla) |

Izvor: Izrada autora prema Bahtijarević Šiber, F., Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 1999., str. 828

Tablica prikazuje da je posao kratkoročna vremenska perspektiva, dok je karijera dugoročna vremenska perspektiva. Posao ostvaruju neposredni rezultati, dok karijera ima dugoročni razvoj koja se ne može ostvariti u kratkom vremenskom razdoblju. Organizacija određuje koji posao će pojedinac i na koji način odraditi, dok karijeru pojedinac određuje sam te stupanj usavršavanja svojih znanja i vještina. Karijera zadovoljava individualne i organizacijske potrebe, dok posao zadovoljava samo organizacijske potrebe. Posao je stalno fiksna i kod njega

je ograničen motivacijski sustav, dok su kod karijere višestruki motivi koji pojedincu omogućuju da njegov razvoj ima smisla i značaja za njega i organizaciju.

### 2.1.1 Tipologija ljudi u razvoju karijere

Osnovni tipovi ljudi u karijeri:<sup>7</sup>

#### ➤ UPRAVLJAČI

Svoj životni put okreću prema poslovnom upravljanju, razvijanju vlastite kompetentnosti u poznavanju ljudi, međuljudskih odnosa, analize okruženja u poduzeću, tehnika upravljanja te izgradnje čvrste i stabilne ličnosti da bi mogli upravljati ljudima i voditi ih.

#### ➤ LJUDI TEHNIČKO-FUNKCIONALNOG INTERESA

Prevladavajući interes nije rukovođenje, već kontinuitet u razvoju njihovog tehničkog talenta. Odbiti će svaku menadžersku funkciju ako im se ponudi bilo koji značajniji tehničko-tehnološki projekt u zamjenu.

#### ➤ USMJERENI NA SIGURNOST

Orijentiraju se na sigurnost i stabilnost. Obično se vežu uz jedno poduzeće. Mogu biti vrlo produktivni u jednoj odgovarajućoj grani, ali rizik modernog poslovanja njima ne odgovara.

#### ➤ KREATIVCI

Poduzetni su, nemirni. Skloni su proizvesti nešto što će biti potpuno njihova zasluga. Ne prihvaćaju autoritativnu organizaciju velikih poduzeća.

#### ➤ NEZAVISNI

Glavna motivacija i prevladavajući interes im je sloboda, neovisnost od bilo kakvih stega organizacije u poduzeću. Žele raditi na vlastiti način, tempom koji sami odaberu, biti vlastiti gazda. Tipični su radnici malih poduzetničkih orijentiranih firmi ili jedinica.

---

<sup>7</sup>Marušić S. (1994): Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb str.179

Pojedinac kod procijene sposobnosti u obzir uzima samo rezultate objektivnog mjerenja tzv. psihološko testiranje. Kada ono izostane u obzir se uzima vlastito saznanje o različitim verbalnim, matematičkim, tehničkim i drugim sposobnostima. Osobine ličnosti mjere se upitnicima, a isto vrijedi za zdravstveni status.

### 2.1.2. Prednosti i slabosti zaposlenika u razvoju karijere

Popis prednosti i slabosti pomaže zaposlenicima da shvate u čemu su u prednosti kako bi ih maksimalno upotrijebili u svoju korist te koje su njihove slabosti kako bi ih prevladali.

Tablica 3: Popis prednosti i slabosti

| Prednosti   | Slabosti   |
|---|--|
| Dobro surađujem s ljudima   | Mogu se približiti samo malom broju ljudi  |
| Volim da mi se zada zadaća koju izvršim na svoj način                   | Ne volim da me netko nadgleda  |
| Dobro upravljam ljudima   | Ne mogu se sprijateljiti s ljudima koji su viši po rangu                               |
| Dobar sam radnik  | Previše sam napet  |
| Mogu slijediti dobar primjer  | Često izreknem stvari bez razmišljanja o posljedicama                                  |
| Ljudi me poštuju kao pravičnog i poštenog                               | Ne mogu se praviti zaposlen ako nemam posla  |
| Imam veliku radnu energiju  | Ne smirujem se, stalno sam u pokretu   |
| Dobro funkcioniram u aktivnoj okolini                                   | Zapravo sam buntovnik, ali to ne pokazujem: zato dobivam poslove koji mi ne odgovaraju |
| Prihvaćam tuđe mišljenje  | Koji put sam nervozan kad se uvode promjene  |
| Prednosti   | Slabosti   |
| Lako surađujem s višim rukovoditeljima                                  | Imam malo pravih prijatelja  |
| Volim se igrati politike (može biti slabost)                            | Samo se pravim da mogu prihvatiti kompromis  |
| Izvršim posao ako je on točno definiran                                 | Zainteresiranost mi je nestalna, zavisi  |
| Lako organiziram vrijeme ljudi koji rade za mene                        | Ljudi misle da sam nestabilan. Meni se to ne čini                                      |
| Otvoren sam, nisam sramežljiv   | Rastrgan sam   |
| Brinem se za one koji pokazuju prema meni simpatiju (može biti slabost) | Ne planiram dobro na kratak rok. Bolji sam na dugi rok                                 |
| Razumijem druge i suosjećam   | Nestrpljiv – želim da se stvari dogode brzo  |
| Odlično delegiram poslove   | Ne volim pojedinosti   |
| /   | Slabo se snalazim u okolini gdje bez suradnika moram obaviti posao                     |

Izvor: Marušić S.: Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb, 1994.

## 2.2. Upravljanje karijerom

Za uspješno upravljanje karijerom potrebno je pridržavati se slijedećih koraka:<sup>8</sup>

- izbjegavati zaobilaznje problema, postavljanje jasne vizije za vlastitu karijeru na način da se postave ciljevi i identificiraju glavne vrijednosti,
- odrediti svrhu koja stoji u osnovi postavljenog cilja,
- kreirati praktični plan za ostvarenje cilja,
- nikada se ne bojati pitati i tražiti pomoć,
- pronaći način i poduzimati pozitivne aktivnosti osobito u situacijama kada se čini da su stvari izmaknule kontroli,
- pripremati se za neočekivane situacije kroz cjeloživotno učenje,
- biti svjesniji i postaviti prioritete u odnosu na način na koji provodite svoje vrijeme,
- afirmacije, odgovornost i treniranje između ostalih strategija pomaže u postizanju zadanih ciljeva.

Nastavno na navedene korake slijedi kratak osvrt na neke ključne za uspješno upravljanje karijerom.

Osobe koje zaobilaze probleme ne preuzimaju potpunu kontrolu nad svojim životom, ne djeluju promišljeno kako bi nastavili kretanje prema zadanom cilju. Kako bi spriječili izbjegavanje problema potrebno je kreirati viziju života koji želimo. Ta vizija ili cilj se može s vremena na vrijeme mijenjati, ali bi trebala biti u prvom planu. Kako bi odredili viziju potrebno je razmisliti što to u poslu koji obavljamo ili karijeri daje energiju, a što je oduzima. Sa svim tim informacijama možemo odrediti cilj i napraviti plan za njegovo ostvarenje.

Postizanje cilja zahtijeva stalnu motivaciju – nešto što je vjerojatnije da ćete učiniti ako imate jasnu svrhu zašto idete naprijed. Npr. ako ne znamo zašto idemo u ured svaki dan ili ostajemo na poslu zato što se bojimo napraviti promjenu, naći ćemo sekundarno ispunjenje. Naše zašto ne treba biti osobna strast prema poslu. Možemo naći svrhu u poslu koji nam omogućava zdravu radnu sredinu / životni balans ili radeći za tvrtku za koju vjerujemo da radi nešto važno i dobro za svijet u kojem živimo.

Mnogi ljudi ne postižu svoje zadane ciljeve samostalno već traže pomoć. Ponekad, traženje jedne stvari vodi do nečega još boljeg.

---

<sup>8</sup> Storch A. (2020): Own your career own your life, str.4

Kada se dogodi nešto neočekivano često puta pomislimo da smo žrtva okolnosti koje ne možemo kontrolirati. Dok su mnoge stvari u životu izvan vlastite kontrole, razmišljajući na način tj. stavljajući sebe u položaj žrtve dovodi do neaktivnosti. Zato je potrebno tražiti one stvari koje možemo kontrolirati.

Vrijeme je ponekad bitnije nego novac. Ako cijelo vrijeme radimo, vjerojatno ćemo zaraditi mnogo novca ali imati i manje slobode. Ponekad se možemo osjećati da nemamo vremena za nešto što želimo raditi, ali uvijek nalazimo vremena za stvari koje su nam prioritetne. Potrebno je proučiti plan rada i utvrditi kako potrošeno vrijeme služi vlastitim ciljevima koje želimo ostvariti.

### 2.3. Glavne strategije u razvoju karijere

Osoba u razvoju karijere može upotrebljavati razne strategije, a njihove najbolje rezultate daje upotreba kombiniranih strategija.

Tablica 4. Glavne strategije razvoja karijere

| STRATEGIJE RAZVOJA KARIJERE     | OPIS STRATEGIJE   |
|---------------------------------|---|
| Kompetentnost u sadašnjem poslu | Osiguravanje znanja i vještina za uspješno izvršavanje aktualnih zadataka i posla   |
| Povećana radna učinkovitost     | Posvećivanje znatne količine vremena, energije i emocija poslu  |
| Razvoj vještina                 | Stjecanje novih ili jačanje postojećih radnih vještina i sposobnosti kroz obrazovanje i/ili radno iskustvo  |
| Razvoj mentorskih odnosa        | Poduzimanje aktivnosti traženja, uspostavljanja korištenje veza sa značajnim ljudima u svrhu postizanja ili davanja informacija, smjernica, podrške i prilika za napredovanje |
| Razvoj mogućnosti i prilika     | Poduzimanje aktivnosti za upoznavanje drugih s osobnim interesima i aspiracijama i utvrđivanje mogućnosti i prilika koje su s njima konzistentne                              |
| Kreiranje „imagea“              | Izgrađivati i komunicirati „image“ iz kojeg zrači prijaznost, samopouzdanje, uspjeh ili potencijal za uspjeh  |
| Organizacijske prilike          | Upotreba prilagođavanja, naklonosti i utjecaja kao sredstva postizanja željenih ishoda  |

Izvor: Izrada autora prema Bahtijarević Šiber, F., Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 1999., str. 880

## **2.4. Vještine za uspješno upravljanje karijerom**

Neke od vještina bez kojih je u današnje vrijeme gotovo nezamisliv razvoj, napredak i uspješno upravljanje karijerom, te koje pogotovo unutar sustava policije će osigurati konkurentnost na radnom mjestu, a koje će biti opisane u ovom radu su sljedeće:

- timski rad/otvorena komunikacija,
- rješavanje problema i donošenje odluka,
- vođenje konstruktivnog razgovora,
- aktivno slušanje i
- određivanje prioriteta.

### **2.4.1. Timski rad/otvorena komunikacija**

Kao član tima dio ste nečeg većeg od Vas samih. Vi i članovi tima imate zajedničku viziju i svrhu u postizanju zadanog cilja. Timovi koji uspješno funkcioniraju imaju dobre aktivne članove. Da bi bili dobar/kvalitetan član tima jedan od preduvjeta je sudjelovanje u otvorenoj komunikaciji sa ostalim članovima. Sudjelovanjem u otvorenoj komunikaciji doprinosi se idejama, razmjenjuju se mišljenja i u konačnici se donosi najkvalitetnija odluka koja pridonosi postizanju zajedničkog cilja. Nadalje, odlike kvalitetnog člana tima su također i preuzimanje osobne odgovornosti za izvršavanje svojih zadataka, priznajući vlastite pogreške i ne prebacujući krivnju na ostale članove tima, aktivno slušanje kao još jedna od vještina što će detaljnije biti pojašnjeno u nastavku ovoga rada, prepoznavanje i uzimanje u obzir vrijednosti svake izložene ideje svakog od članova tima.

### **2.4.2. Rješavanje problema i donošenje odluka**

U današnjem poslovnom svijetu ne možemo si priuštiti niz neriješenih problema i donošenje loših odluka. Rukovodeći kadar je često puta odgovoran za identifikaciju problema i provedbu rješenja. Korištenjem dokazanih procesa rješavanja problema i odlučivanja te vještina kritičkog razmišljanja i učinkovite međusobne komunikacije možemo postići promjene i kreirati uspjeh. Neki od najboljih pristupa rješavanju problema su davanje mogućnosti zainteresiranim zaposlenicima / članovima radne grupe ili tima da aktivno sudjeluju u procesu rješavanja problema / donošenja odluka. Osim što će takvim pristupom steći osjećaj važnosti često puta zaposlenici mogu naći najbolja rješenja. Po pronalasku rješenja na scenu stupa rukovoditelj čija



je uloga da vodi i usmjerava članove tima prema izvršenju konačnog cilja tj. rješavanju problema.

### **2.4.3. Vođenje konstruktivnog razgovora**

Veliki dio poslovnog života odvija se tijekom poslovnih razgovora gdje se vode rasprave, izmjenjuju informacije i mišljenja, iznose stavovi i planovi za poslovnu budućnost, poslovne akcije koje trebaju uslijediti i sl. Osnova dobre poslovne kulture je u tome da sugovornici nastoje razumjeti što svaki od njih misli, želi i osjeća i pri tome nije nužno imati ista mišljenja, stavove ili se slagati. Cilj svakog razgovora bi trebao biti razumijevanje i traženje zajedničkog rješenja. Da bi razgovor bio učinkovit potrebno je imati u vidu slijedeće:

- osoba koja nas sluša mora razumjeti poruku koju iznosimo na takav način na koji želimo da ta osoba tu poruku razumije,
- razgovor moramo voditi i usmjeravati ga jer je to postupak vođenja procesa prema zajedničkom razumijevanju između nas i osobe koja sluša tj. slušatelja,
- tijekom vođenja razgovora pažljivo slušati i obratiti pozornost na signale koje šalje slušatelj / sugovornik, ali i na vlastito tijelo i kontrolu signala koje odašiljemo radi što boljeg razumijevanja poruke.

Također, vrlo bitna stavka u uspješnom vođenju razgovora je i sama struktura razgovora koja se sastoji od slijedećeg:

- uvod u kojemu se pozdravlja i obraća sudionicima, predočava plan i organizacija razgovora te navodi tema i cilj razgovora,
- informiranje svih prisutnih o tome kako vidimo određenu stvar,
- rasprava gdje svatko može izreći svoje stavove, razjasniti uzroke i navesti interese,
- donošenje odluka kroz traženje zajedničkih rješenja i dogovaranje načina na koji će se donesene odluke realizirati,
- zaključivanje razgovora uz kratki osvrt na ključne činjenice, tijek i rezultate razgovora, zahvala i pozdravljanje sa sudionicima.

Kod vođenja razgovora vrlo je bitno dobro razlikovati dio koji se odnosi na informiranje sugovornika od dijela rasprave, traženja rješenja i donošenja odluka jer je to osnova konstruktivnog razgovora.

#### **2.4.4. Aktivno slušanje**

Aktivno slušanje nam pomaže razumjeti i poboljšava izgleda za bolje rezultate razgovora. Možemo reći da na onoga koji je aktivni slušatelj to djeluje poticajno i izražava poštovanje te stvara pozitivan odnos između sugovornika. Ova vještina se može primijeniti za usporavanje razgovora i smirivanje rasprave koja je postala „napeta“ i ona razgovorima daje veću dozu ozbiljnosti i zrelosti. Aktivno slušanje možemo prepoznati na nekoliko slijedećih načina:

- odavanjem signala slušanja kontaktom očima, držanjem tijela, mimikom – neverbalno,
- potvrđivanjem govornikovih riječi kimanjem glavom,
- verbalnim iskazivanjem spremnosti za slušanjem (razumijem, naravno i sl.),
- parafraziranjem tj. ponavljanjem onoga što smo čuli vlastitim riječima kako bi provjerili da li smo sve što je govornik rekao razumjeli,
- pokušati se staviti u govornikov položaj.

Aktivno slušanje je vrlo dobar i jedan od najčešće korištenih alata prilikom osobnih ili emocionalno opterećenih razgovora, kada se razgovara o kompliciranim temama, kod konflikata ili iznošenja kritika te tijekom davanja savjeta.

Aktivno slušanje je stanje koje zahtjeva veću svjesnost, ali i zalaganje tijekom komunikacijskog procesa. U tom stanju u mogućnosti ste „pohvatati“ ključne informacije i obrasce od strane sugovornika i nastaviti ih koristiti s vremenskom odgodom – što je poprilično moćna vještina.<sup>9</sup>

#### **2.4.5. Određivanje prioriteta**

U današnje vrijeme na gotovo svim radnim mjestima, a pogotovo u većim sustavima poput policijskog sustava, očekuje se rješavanje nekoliko različitih zadataka u kratkom vremenu ili kako se to još popularno naziva multitasking. Često je teško od svih zadataka odrediti one koji su najbitniji tj. imaju prednost / prioritet ispred drugih. Kako bi što lakše odredili prioritete i pristupili njihovom rješavanju postoje dobri primjeri iz prakse kako olakšati ovakve situacije da bi ih odradili što kvalitetnije i brže. Jedan od primjera je slijedeći. Kao prvi korak potrebno je napraviti popis zadataka koje moramo obaviti. U drugom koraku posložiti zadatke od najzahtjevnijih do onih koji zahtijevaju najmanje vremena. Ukoliko želimo postići što bolje rezultate potrebno se je na početku radnoga dana fokusirati na rješavanje onog zadatka koji je

---

<sup>9</sup> NLP.HRVATSKA, *Blog Post, Aktivno slušanje* [online]. Dostupno na: <https://nlp.hr/aktivno-slusanje/> (03.09.2021)

najveći odnosno za koji je potrebno najviše vremena. Kada završimo takav zadatak, radni dan će biti puno smisleniji i ostali zadaci će biti puno lakše rješivi vođeni mišlju da smo najveći dio odradili u startu. Da bi postigli ovakav način rada potrebno je stvoriti svakodnevnu radnu naviku sa prvotnim rješavanjem najkompleksnijih radnih zadataka.

Za gore navedene vještine možemo konstatirati da su trenutno i u doglednoj budućnosti vještine koje će biti od iznimnog značaja unutar policijskog sustava. Kao što je navedeno i u uvodu, tehnologija i znanje se relativno brzo mijenjaju i to ne znači da će ove vještine biti dovoljne već će se zasigurno njihov spektar dodatno proširiti i biti će potrebno usvojiti dodatne vještine. Jedan od novijih primjera je rukovanje policijskih službenika dronovima ili elektronskim puškama za ometanje dronova ukoliko isti predstavljaju prijetnju po sigurnost što iziskuje i određena znanja iz IT sektora i već ulazi u sferu umjetne inteligencije.

## **2.5. Uloga rukovodećeg kadra u razvoju karijere**

Rukovoditelji su jedan od ključnih, ako ne i najbitniji faktor u razvoju individualne karijere onih kojima rukovode. Oni prenose i razjašnjavaju misiju i viziju te ciljeve tvrtke i pomažu zaposlenicima da svoju karijeru usklade sa svojim vještinama i organizacijskim mogućnostima. Njihov primarni cilj je praćenje uspješnosti i kvalitete odrađenih radnih zadataka, razvoj potencijala zaposlenih kroz različita školovanja i obuke kojima se razvijaju njihove vještine potrebne za što brže i efikasnije ostvarivanje zadanih ciljeva, ukazivanje na promjene poslovnih potreba unutar organizacije i sl.

Također, vrlo je bitno da rukovoditelj jasno, nedvosmisleno i kvalitetno prenese informaciju prema zaposlenicima što je potrebno odraditi i koji je cilj, a za što su potrebne dobro razvijene komunikacijske vještine. U protivnom, nekvalitetnim prijenosom informacija od strane rukovoditelja radni zadaci koji su stavljeni pred zaposlenike neće biti kvalitetno odrađeni tj. neće ispuniti tražena očekivanja što se često puta negativno odražava na razvoj karijere zaposlenih kroz nezadovoljstvo, osjećaj manje vrijednosti, osjećaj da radimo puno, a ne postizemo željeni efekt itd.

Kvalitetan rukovoditelj je ujedno i savjetnik „vođa tima“ koji će svojim prijedlozima i smjernicama pomoći zaposlenicima u ostvarenju zadanog cilja. Također, jedna od bitnih kvaliteta dobrog rukovoditelja je da izuzetno dobro poznaje tvrtku i promjene unutar iste i na taj način realnije može procijeniti mogućnosti razvoja karijere, uz poznavanje radnih navika zaposlenika kojima rukovodi i njihovih dometa.

## 2.6. Plato u menadžerskoj karijeri

Plato ili točka u karijeri sa koje više nema mogućnosti napredovanja je uobičajena stvar u razvoju menadžerske karijere. S obzirom da je putanja smanjivanja tvrtki sve intenzivnija i najviše se odražava na menadžment procjena je da će se ta proporcija u narednom periodu znatno povećati. Takav trend će prisiliti tvrtke da traže alternativne modele rješavanja tog problema.

Postoje tri ključne aktivnosti koje mogu pomoći u rješavanju navedenog problema, a to su:<sup>10</sup>

- spriječiti pojavu neefektivnog platoa,
- implementacija i korištenje sustava relevantnih informacija bitnih za karijeru kako bi probleme mogli uočiti na vrijeme i na odgovarajući ih način riješiti,
- kvalitetnije rješavati probleme frustriranih menadžera s neefektivnim platom.

Ono što je u današnjem poslovnom svijetu vrlo bitno i ključno za razvoj karijere je da se zaposlenicima ne dopusti da stanu i ostanu na istoj razini dok se situacija oko njih rapidno mijenja.

Da bi mogli uspješno potencirati i provoditi promjene, menadžeri se moraju mijenjati brže od radne sredine, što je danas s obzirom na ubrzane i promjenjive uvjete izuzetno zahtjevno, a ujedno i izazov, a prihvaćanje izazova i njihovo savladavanje su ključ uspjeha kvalitetnog menadžera.<sup>11</sup>

## 2.7. Faze u razvoju karijere

Svaki pojedinac od početka zaposlenja pa sve do odlaska u mirovinu u svojoj radnoj karijeri prolazi kroz nekoliko faza. Te faze naravno ovise o vrsti posla koji se obavlja, okolini u kojoj osoba radi, razvijenosti i ciljevima tvrtke i sl. Svaka od faza karijere zahtjeva različite aktivnosti, podršku, pomoć same organizacije i menadžera, ali i različite postupke usklađivanja individualnih i organizacijskih potreba. Faza karijere najviše je zastupljena na radni život, odnosno na stupanje u svijet rada i kretanje u njemu, gdje pojedinac kroz svoj rad nastoji spoznati svoj put karijere te ulagati u sebe kako bi bio uspješniji i konkurentniji na radnom mjestu, te prilikom mijenjanja radnog mjesta konkurentniji na tržištu rada. Prilikom ulaska u zaposlenje, odnosno radni odnos, pojedinac spoznaje svoje kvalitete koje ima za radno mjesto.

---

<sup>10</sup> Bahtijarević Šiber, F. (1999): Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, str 884

<sup>11</sup> ibidem.

Karijera se obično odvija kroz neko razdoblje života te ovisi o prirodi i složenosti zanimanja, samom pojedincu i vremenu trajanja njegovog obrazovnog procesa.

Općenito se karijera sastoji od nekoliko osnovnih faza kako slijedi:

- 1) Pokusna,
- 2) Napredna,
- 3) Srednja,
- 4) Kasna.<sup>12</sup>

Osobine pokusne faze su eksperimentiranje zapošljavanjem na različitim radnim mjestima te provjeravanje vlastitih vještina i sposobnosti. Počinje između 18. i 25. godine, početkom rada pojedinca na poslu i prvim izborom posla. Faza propitivanja i odmjeravanja vlastitih mogućnosti i ciljeva.

Napredna faza odlikuje se upuštanjem u izazove koje donose radni zadaci, razvoj vještina, specijaliziranje za određena područja, razvijanje kreativnosti i inovacija. Počinje između 30. i 35. godine. Pojedinac izabrao karijeru i područje rada te pokazao svoje mogućnosti i stekao sigurnost i samopouzdanje u radu te se kristaliziraju životni stavovi.

Srednja faza obično donosi napredovanje u karijeri, razvoj znanja i usavršavanje vještina. Ova faza najčešće odlikuje zaposlenike srednje životne dobi. Počinje između 40. i 45. godine, stabilan i priznat položaj.

Faza najvećih promjena – može se nastaviti daljnji rast, održavati postojeće stanje ili započeti faza opadanja

Kasna faza kako joj i sama riječ govori odnosi se na zaposlenike kasnije životne dobi. Počinje između 50. i 55. godine i traje do umirovljenja. Danas je dobna granica radnog vijeka produljena na 65.-tu godinu života, što je svakako previše jer stanovništvo postaje radno „nesposobno“, odnosno njihova efikasnost obavljanja posla je znatno smanjena s obzirom na godine i ne mogu posao obavljati na istoj razini kvalitete kao što su to mogli u „mlađim“ danima. Faza povlačenja i opadanja aktivnosti, prenošenja dužnosti, ovlasti i znanja na mlade. Ova vrsta zaposlenika najpogodnija je za mentorstvo mlađim zaposlenicima.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Gutić Martinčić, S. (2017): Upravljanje karijerom, Effectus, Zagreb. str.74

<sup>13</sup> Ibidem

### 3. PODACI O POLICIJSKOJ UPRAVI KARLOVAČKOJ

Uredbom o područjima, sjedištima, vrstama i kategorijama policijskih uprava i policijskih postaja (NN broj 117/11, 50/14, 32/15, 11/17, 66/18 i 24/19) Vlada Republike Hrvatske utvrdila je da se Policijska uprava karlovačka razvrstava u policijsku upravu III. kategorije. Unutar policijske uprave karlovačke djeluju sljedeće policijske postaje:<sup>14</sup>

- PP Karlovac
- PP Duga Resa
- PP Ogulin
- PP Ozalj
- PP Slunj
- PP Vojnić
- PPRP Karlovac
- PGP Cetingrad

Policijske postaje zadužene su za izravno obavljanje policijskih i drugih poslova poput sprječavanja kriminaliteta, nadzora prometa na cestama u svrhu sprječavanja počinjenja prometnih prekršaja, provođenje uviđaja u slučaju prometnih nesreća, zaštita osoba i imovine, provođenje graničnih kontrola, zaštita granice i sl.

Policijska uprava karlovačka ima nadležnost nad slijedećim gradovima i općinama:<sup>15</sup>

- **Nadležnost nad gradovima:** Karlovac, Duga Resa, Ogulin, Ozalj, Slunj.
- **Nadležnost nad općinama:** Draganić, Lasinja, Barilović, Bosiljevo, Generalski Stol, Netretić, Josipdol, Plaški, Saborsko, Tounj, Kamanje, Ribnik, Žakanje, Cetingrad, Rakovica, Krnjak i Vojnić.

---

<sup>14</sup> Uredba o područjima, sjedištima, vrstama i kategorijama policijskih uprava i policijskih postaja broj 117/11, 50/14, 32/15, 11/17, 66/18 i 24/19 (03.09.2021.)

<sup>15</sup> Ibidem

U Policijskoj upravi karlovačkoj djeluju:<sup>16</sup>

- Ured načelnika policijske uprave
- Operativno-komunikacijski centar policije
- Služba policije
- Interventna jedinica policije
- Služba kriminalističke policije
- Služba za granicu
- Služba pravnih, financijskih i tehničkih poslova
- Služba upravnih i inspekcijskih poslova
- Informativni centar za prevenciju
- Policijska postaja Karlovac
- Postaja prometne policije Karlovac
- Policijska postaja Duga Resa
- Policijska postaja Ogulin
- Policijska postaja Ozalj
- Policijska postaja Slunj
- Policijska postaja Vojnić
- Postaja granične policije Cetingrad

Policijska uprava karlovačka sa sjedištem u Karlovcu, Trg hrvatskih redarstvenika 6, obuhvaća područje karlovačke županije kako je to prikazano na donjoj slici.

---

<sup>16</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/> (pristupljeno 02.09.2021.)

Slika 1.: Shematski prikaz djelokruga (teritorija) PU karlovačke:



Izvor: <https://view.genial.ly/5be87f1edac5315ad0c6dfd5/interactive-content-karlovačka-zupanija> (02.09.2021.)

Policijska uprava karlovačka graniči sa:

- PU Zagrebačkom na sjeveru
- PU Ličko senjskom na jugu
- PU Sisačko moslavačkom na istoku
- PU Primorsko goranskom na zapadu

Nadalje, tu spadaju i državna granica sa Slovenijom na sjevero-zapadnom dijelu kao i državna granica sa susjednom BiH u jugo-istočnom dijelu županije.

### 3.1. Ustroj policijske uprave karlovačke

#### 3.1.1. Policijska postaja Karlovac

Policijska postaja Karlovac nalazi se na adresi Vlatka Mačeka 13 i obuhvaća područje grada Karlovca, te područje općina Draganić i Lasinja, a dijeli se na četiri teritorijalna sektora.



Ukupna površina postajnog područja iznosi oko 555 četvornih kilometara, a broj stanovnika je 60.070.<sup>17</sup>

Slika 2.: Policijska postaja Karlovac



Izvor: <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>18</sup>

U Policijskoj postaji Karlovac djeluju operativno dežurstvo, temeljna i kriminalistička policija.

Operativno dežurstvo tijekom 24 sata zaprima dojave građana, upućuje policijske službenike temeljne i kriminalističke policije na izvršavanje potrebnih zadataka te potom usmjerava i koordinira radom policijskih službenika.

Temeljna policija obavlja poslove ophodnje postajnog područja, prevencije kaznenih djela i prekršaja, hvatanja počinitelja kaznenih djela, interveniranja prema dojavama građana, a obavlja i poslove asistencije, osiguranja i zaštite, kao i poslove suzbijanja nezakonitih migracija i drugih poslova u postupanju prema stranim državljanima.

---

<sup>17</sup> <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> ( pristupljeno 03.09.2021.)

<sup>18</sup> Ibidem

Policijski službenici kriminalističke policije provode mjere i radnje u cilju pronalaska predmeta kaznenih djela i hvatanja počinitelja kaznenih djela te rade na poslovima suzbijanja svih vidova kriminaliteta (općeg, organiziranog, gospodarskog, zlorabe opojnih droga, suzbijanja maloljetničke delinkvencije i kazneno-pravne zaštite djece i maloljetnih osoba).

### 3.1.2. Policijska postaja Duga Resa

Područje u teritorijalnoj nadležnosti Policijske postaje Duga Resa koja je smještena na adresi Jozefinska cesta 30, čini 17 posto područja koje pokriva PU karlovačka, 568 četvornih kilometara, a na području živi 20.958 stanovnika. Površina područja je u nadležnosti Grada Duge Rese i Općine Netretić, Bosiljevo, Generalski Stol i Barilović.<sup>19</sup>

Slika 3.: Policijska postaja Duga Resa



Izvor: <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021)

Teritorijalna nadležnost:<sup>20</sup>

PP Duga Resa svojim sjeveroistočnim dijelom na rijeci Kupi graniči s Republikom Slovenijom, na istočnoj strani s PU primorsko-goranskom (PP Vrbovsko), a na drugim dijelovima svoga područja graniči s pet policijskih postaja PU karlovačke i to: Policijskom postajom Karlovac, Ogulin, Ozalj, Slunj i Vojnić.

---

<sup>19</sup> Ibidem

<sup>20</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (pristupljeno 03.09.2021.)

Postajnim područjem protežu se važni cestovni pravci i željeznička pruga. Što se tiče cestovnih pravaca tu je dakako najfrekventniji pravac Karlovac – Rijeka koji preko autoceste A6 prometno povezuje središnji, sjeverni i zapadni dio Hrvatske s Primorsko-goranskom i Istarskom županijom, te autocesta A1, Zagreb – Split, koja prometno povezuje sjeverni i središnji dio Hrvatske s južnim dijelom.

Glede željezničkog prometa potrebno je naznačiti da se željezničkom prugom koja prolazi kroz ovo područje odvija glavni željeznički promet Republike Hrvatske, i to pravci Zagreb - Split i Zagreb - Rijeka.

Na postajnom području Policijske postaje Duga Resa nalaze se stalni granični prijelaz za međunarodni promet putnika i roba u cestovnom prometu Pribanjski i stalni granični prijelaz za pogranični promet Prilišće.

### **3.1.3. Policijska postaja Ogulin**

Policijska postaja Ogulin, u ulici Bernardina Frankopana 19, smještena je na tromeđi Gorskog kotara, Like i Korduna, a pokriva područje grada Ogulina, općina Josipdol, Tounj, Plaški i Saborsko na površini od 1.077 četvornih kilometara, a na kojem području živi 21.560 stanovnika.

Slika 4.: Policijska postaja Ogulin



Izvor: <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (pristupljeno 03.09.2021.)

Područjem PP Ogulin prolaze vrlo značajni prometni pravci, državna cesta D23 i državna cesta D42 koje povezuju sjeverni dio s južnim dijelom, te zapadni s istočnim dijelom Republike Hrvatske.

Najznačajnija prometnica koja prolazi područjem PP Ogulin od lipnja 2003. godine je dionica autoceste A1 od Bosiljeva do tunela Mala Kapela, a koja je od vitalnog značaja za cestovni promet Republike Hrvatske.

### **3.1.4. Policijska postaja Ozalj**

Područje Policijske postaje Ozalj u sastavu PU karlovačke nalazi se na sjeverozapadnom dijelu Hrvatske. Područje koje pokriva Policijska postaja Ozalj obuhvaća grad Ozalj i općine Kamanje, Ribnik i Žakanje koje sve zajedno broje 10.072 stanovnika, dok ukupna površina iznosi 381 četvornih kilometara.

Slika 5.: Policijska postaja Ozalj



Izvor: <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>22</sup>

Kroz postajno područje PP Ozalj prolazi jedna državna cesta D6 (Jurovski Brod – Netretić), željeznički pravac Karlovac – Ozalj – Bubnjarci i na postajnom području nalaze se dva međunarodna granična prijelaza (stalni granični prijelaz za međunarodni promet putnika i roba

---

<sup>22</sup> Ibidem

u cestovnom prometu Jurovski Brod i stalni granični prijelaz za međunarodni promet putnika i roba u željezničkom prometu Kamanje) i četiri stalna granična prijelaza za pogranični promet (Kašt, Vivodina, Obrež i Pravutina).

### 3.1.5. Policijska postaja Slunj

Policijska postaja Slunj smještena na adresi Dr.Franje Tuđmana 13, mjerodavna je za osiguranje povoljnog stanja sigurnosti na području jedinica lokalne samouprave grada Slunja, općine Cetingrad i općine Rakovica, koja ima površinu od 502 četvornih kilometara. Ovo područje ima 9490 stanovnika.<sup>23</sup>

Slika 6.: Policijska postaja Slunj



Izvor: <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>24</sup>

Preko područja policijske postaje prolaze državna cesta D1 (Karlovac, Slunj, Drežnik Grad), državna cesta D42 (Grabovac – Drežničko Selište – Poljanak), državna cesta D216 (Vojnić - Maljevac - granica Bosne i Hercegovine).

Istočni dio policijske postaje graniči s Bosnom i Hercegovinom, i dio ovlasti preklapa s PGP Maljevac u graničnoj crti. U ostalom djelu policijska postaja graniči na jugu s PU ličko-

---

<sup>23</sup> Ibidem

<sup>24</sup> <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (pristupljeno 03.09.2021.)

senjskom, te na zapadu i na sjeveru s PP Ogulin, PP Duga Resa i PP Karlovac u sklopu PU karlovačke.

### 3.1.6. Policijska postaja Vojnić

Policijska postaja Vojnić, Andrije Hembranga 3 je smještena u istočnom dijelu Policijske uprave karlovačke i pokriva kompletno područje općine Vojnić, općine Krnjak te dionicu državne ceste D216 od naselja Široka Rijeka do Međunarodnog cestovnog graničnog prijelaza Maljevac u dužini od 2,5 kilometara, a koja prema teritorijalnoj podjeli pripada općini Cetingrad.<sup>25</sup>

Slika 7.: Policijska postaja Vojnić



Izvor: <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>26</sup>

Na svom sjeveroistočnim dijelu graniči s PU sisačko-moslavačkom, odnosno s Policijskom postajom Gvozd, na sjevernom dijelu graniči s Policijskom postajom Karlovac, na zapadnom dijelom graniči s Policijskom postajom Duga Resa, na jugozapadnom dijelu graniči s Policijskom postajom Slunj, dok na jugoistočnom dijelu graniči i preklapa se s Postajom granične policije Cetingrad.

Policijska postaja Vojnić na području svoje teritorijalne nadležnosti obavlja poslove temeljne, prometne i kriminalističke policije i nezakonitih migracija. Upravne poslove obavlja samo za

---

<sup>25</sup> Ibidem

<sup>26</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (pristupljeno 03.09.2021.)

područje općine Vojnić, dok za područje općine Krnjak (prijava i odjava prebivališta, boravišta, izdavanja osobnih iskaznica, putovnica, prometnih i vozačkih dozvola, rješavanje statusnih pitanja građana, državljanstva i drugo) obavlja Policijska uprava karlovačka u sjedištu i Policijska postaja Karlovac.

Površina područja Policijske postaje Vojnić iznosi oko 356 četvornih kilometara raspodijeljenih na 76 naselja s dva administrativna sjedišta (Vojnić i Krnjak).

Prema popisu stanovništva iz 2011. godine na području Policijske postaje Vojnić živi 6749 stanovnika, odnosno 18,96 stanovnika po četvornome kilometru, što predstavlja slabije naseljena mjesta u odnosu na županijski prosjek.

Za istaknuti je da područjem općine Krnjak prolazi državna cesta D1 u dužini od 12,5 kilometara.

### **3.1.7. Postaja granične policije Cetingrad**

U Postaji granične policije Cetingrada djeluju operativno dežurstvo i granična policija. Na dijelu državne granice prema Bosni i Hercegovini postoji stalni granični prijelaz za međunarodni promet putnika i roba u cestovnom prometu Maljevac, te četiri stalna granična prijelaza za pogranični promet (Gejkovac, Pašin Potok, Bogovolja i Kordunski Ljeskovac).<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580%20> (pristupljeno 03.09.2021.)

Slika 8.: Postaja granične policije Cetingrad



Izvor: <https://karlovačka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580%20> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>28</sup>

Na području PU karlovačke dio državne granice s Bosnom i Hercegovinom proteže se od mjesta Gejkovac na sjeveru do starog mosta na rijeci Korani u selu Sadilovac na jugu, ukupne dužine oko 55,5 kilometara, a u nadležnosti je PGP Cetingrad. Cjelokupno pogranično područje pretežno je brdovit i šumovit kraj s lošim prometnicama i vrlo rijetkom naseljenošću.

### **3.1.8. Interventna jedinica policije**

Sjedište interventne jedinice policije je u Ozlju Mali Erjavac 79. Interventna policija je ustrojstveni oblik Ravnateljstva policije za obavljanje određenih složenijih policijskih poslova na razini Ravnateljstva policije i složenijih policijskih poslova iz djelokruga rada policijskih uprava.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Ibidem

<sup>29</sup> <https://karlovačka-policija.gov.hr/o-nama/interventna-jedinica-policije-27578/27578> (pristupljeno 03.09.2021.)



Slika 9.: Interventna jedinica policije



Izvor: <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580%20> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>30</sup>

Ravnateljstva policije i složenijih policijskih poslova iz djelokruga rada policijskih uprava.

Interventna jedinica policije je ustrojstvena jedinica Policijske uprave karlovačke pri Službi policije. Provodi osiguranje javnih okupljanja, prijevoza novčanih sredstava, vrijednosnih pošiljki i prijevoza opasnih tvari; uspostavlja javni red narušen u većem opsegu; pruža pomoć policijskim postajama prilikom složenijih intervencija, racija, zasjeda, blokada, asistencija, privođenja, lišenja slobode i drugo, obavljanja poslova u cestovnom i željezničkom prometu, na granici, pronalazjenja predmeta u svezi počinjenih kaznenih djela, vađenja utopljenika, pronalaska nestalih osoba i drugo; provodi obuku zaštitno-tragačkih pasa i usavršavanje vodiča, surađuje s nadležnim ustrojstvenim jedinicama Ministarstva; skrbi o zdravstvenoj zaštiti, njezi, prehrani i higijeni pasa.

U svom sastavu ima tzv. Demo tim Grom koji prezentira borilačko-taktičke sposobnosti interventne policije svojim atraktivnim nastupom na svim važnim događajima MUP-a.

### **3.1.9. Postaja prometne policije Karlovac**

Postaja prometne policije Karlovac, Policijske uprave karlovačke, nalazi se u sjeveroistočnom dijelu Karlovačke županije na površini od 567 četvornih kilometara područja Karlovačke županije, a obuhvaća grad Karlovac i općine Lasinja i Draganić.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ibidem

<sup>31</sup> <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580%20> (pristupljeno 03.09.2021.)

Slika 10.: Postaja prometne policije Karlovac



Izvor: <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580%20> (03.09.2021.)

Teritorijalna nadležnost:<sup>32</sup>

Postajno područje na sjeveru graniči s područjem Policijske postaje Jastrebarsko, PU zagrebačke, te se na sjeveroistoku nadovezuje na općinu Pisarovinu i Lasinju. Na istoku postajno područje graniči s Policijskom postajom Gvozd, PU sisačko-moslavačke, odnosno s područjem Policijske postaje Vojnić, PU karlovačke i prema jugu se proteže granicom općine Lasinja te grada Karlovca s općinom Krnjak i Vojnić.

Na jugu postajno područje graniči s Policijskom postajom Vojnić i kreće se granicama grada Karlovca s općinom Krnjak.

Na jugozapadu postajno područje graniči s područjem Policijske postaje Duga Resa i zapadnom granicom kreće se prema sjeveru katastarskim granicama općine Barilović i grada Duga Resa s gradom Karlovcem. Na sjeverozapadu postajno područje graniči s područjem Policijske postaje Ozalj i kreće se granicama općine Netretić i grada Ozlja s područjem grada Karlovca.

Prema popisu stanovnika iz 2011. godine, na postajnom području obitava 60.070 stanovnika, s gustoćom naseljenosti 105,94 stanovnika po četvornome kilometru. Na području Postaje prometne policije Karlovac nalaze se: dvije autoceste, četiri državne ceste, 13 županijskih cesta, 39 lokalnih cesta, 64 cestovna objekta i oko 390 kilometara nerazvrstanih cesta.

---

<sup>32</sup> Ibidem

#### 4. USTROJ POLICIJSKIH POSTAJA

S obzirom na vrstu poslova koje obavljaju, policijske postaje mogu biti opće i specijalizirane. Specijalizirane su postaja prometne policije PPRP, postaja granične policije PGP, postaja prometne policije PPP, i postaja aerodromske policije PAP. Policijskom postajom upravlja načelnik postaje kojeg na prijedlog načelnika policijske uprave imenuje i razrješuje ravnatelj policije.

Načelnik policijske postaje odgovoran je za stanje sigurnosti na području nadležnosti policijske postaje, a za stanje u suzbijanju najsloženijih kaznenih djela odgovoran je zajedno s načelnikom policijske uprave.

Policijske postaje osnivaju se u policijskoj upravi za izravno obavljanje policijskih poslova i to:<sup>33</sup>

- zaštita života, prava, slobode, sigurnosti i nepovredivosti osoba,
- zaštita javnog reda i mira te imovine,
- sprječavanje kaznenih djela i prekršaja, njihovo otkrivanje i prikupljanje podataka o tim djelima i počiniteljima,
- traganje za počiniteljima kaznenih djela za koje se progone po službenoj dužnosti i prekršaja i njihovo dovođenje nadležnim tijelima,
- traganje za imovinskom koristi stečenom kaznenim djelom,
- nadzor i upravljanje cestovnim prometom,
- protueksplozijska zaštita,
- postupanje prema strancima,
- nadzor državne granice,
- poslovi zaštite zračnog prometa propisni posebnim zakonom,
- poslovi na moru i unutarnjim plovnim putovima iz nadležnosti policije,
- osiguranje i zaštita osoba, objekata i prostora,
- postupanje s uhićenikom i pritvorenikom.

---

<sup>33</sup> Gluščić S., Veić P. (2020): Zakon o policijskim poslovima i ovlastima , Zagreb, str.29

Na temelju sličnih pokazatelja kao i kod policijskih uprava, policijske postaje svrstavaju se u tri kategorije prema sljedećim kriterijima:<sup>34</sup>

a) broju policijskih službenika (policijske i kriminalističke policije)

- do 100 službenika III. kategorija
- od 101 do 150 službenika II. kategorija
- preko 150 službenika I. kategorija

b) prosječnom godišnjem broju kaznenih djela u zadnje tri godine:

- do 400 kaznenih djela III. kategorija
- od 401 do 800 kaznenih djela II. kategorija
- preko 800 kaznenih djela I. kategorija

c) prosječnom broju prekršaja protiv javnog reda i mira u zadnje tri godine:

- do 200 prekršaja III. kategorija
- od 201 do 500 prekršaja II. kategorija
- preko 500 prekršaja I. kategorija

---

<sup>34</sup> Dnevnik prakse rada autora

## 5. TERITORIJALNI SEKTOR

Operativno-preventivna djelatnost policije temelji se na ustroju teritorijalnih sektora unutar policijskih postaja.

Teritorijalni sektor dijele se na određeni broj stalnih i povremenih ophodnih i pozorničkih rajona. Broj i veličina rajona definiraju se ovisno o sigurnosnoj problematici, obilježjima područja, mora, zračne luke, dužine granice, cestovne mreže, broja stanovnika i gustoće naseljenosti, broja gospodarskih i ostalih bitnih objekata te drugih čimbenika koji mogu utjecati na stanje sigurnosti.<sup>35</sup> O vrsti rajona ovisi stupanj operativno-preventivne pokrivenosti teritorija koje je obuhvaćeno rajonom.

Teritorijalni sektori i rajoni su razine na kojima se djelatno ostvaruje sustav sigurnosti građana i njihove imovine. Ostvarenje sigurnosti na rajonima i sektorima temeljna je pretpostavka ostvarenje sigurnosti u cijeloj državi.

Teritorijalni sektori utvrđuju se:<sup>36</sup>

- za operativno-preventivno djelovanje
- za upravljanje i kontrolu sigurnosti na cestama
- za nadzor i zaštitu državne granice
- za poslove policije na moru i zračnim lukama

Teritorijalni sektor za operativno-preventivno djelovanje dio je područja policijske postaje. Veličina teritorijalnog sektora utvrđuje se ovisno o broju stanovnika, gustoći naseljenosti, reljefu terena, stupnju gospodarske razvijenosti, stanju kriminaliteta, stanju javnog reda i mira, sigurnosti prometa, broju važnosti gospodarskih i drugih objekata, te drugih čimbenika važnih za sigurnost.<sup>37</sup>

Teritorijalni sektor za upravljanje i kontrolu prometa na cestama ovisno je područje operativnog-preventivnog rada i djelovanja u području kontrole, upravljanja i sigurnosti prometa na cestama. Obuhvaća dionicu jedne ceste ili nekoliko cesta u naselju ili izvan njega,

---

<sup>35</sup> Dnevnik rada prakse autora

<sup>36</sup> Ibidem

<sup>37</sup> Ibidem

a veličina se utvrđuje ovisno o dužini cestovne mreže, vrsti ceste, jačini i vrsti prometa i prometnoj problematici važnih za sigurnost.<sup>38</sup>

Teritorijalni sektor za poslove kontrole prelaženja, i zaštitu državne granice proteže se po dužini 25-40 kilometara uz državnu granicu, ovisno o pružanju državne granice, vrsti granice (zelena, prirodna), naseljenosti i problematici na terenu.

U dubinu granični sektor zahvaća u pravilu 1-2 kilometara od granične crte, a iznimno i naseljena mjesta ukoliko se nalaze unutar ovog područja. Veličina graničnog sektora utvrđuje se ovisno o broju i kategoriji graničnih prijelaza, dužini granične crte, naseljenosti, broju vitalnih objekata kao i drugih čimbenika značajnih za sigurnost državne granice.<sup>39</sup>

Teritorijalni sektor na moru temeljno je područje operativno-preventivnog djelovanja u obavljanju poslova nadzora unutarnjih morskih voda, teritorijalnog mora i državne granice na moru, poslova policije na naseljenim i nenaseljenim otocima, te kontrola prelaska državne granice na pomorskim graničnim prijelazima.<sup>40</sup>

Poslove na sektoru obavlja voditelj sektora s određenim brojem policijskih službenika, čiji broj ovisi o broju i značaju stalnih i povremenih ophodnji i pozorničkih rajona.

Sektorski način rada policije, razumijeva manju, organiziranu skupinu policijskih službenika odgovornu za stalno praćenje svih čimbenika sigurnosti i odgovornu za sigurnost, red i mir na ograničenim manjim prostorima.

Poslove i zadaće na teritorijalnom sektoru policijskih djelatnici obavljaju pozorničko-ophodnim i drugim operativnim oblicima djelatnosti utvrđenim u temeljnim propisima policijske djelatnosti. Ophodna i pozornička djelatnost osnovni su oblik operativno-preventivne djelatnosti. Policijski službenici u ovu djelatnost se raspoređuju vremenski, prostorno i po načinu obavljanja, a sukladno sigurnosnoj problematici koja proistječe iz sigurnosne prosudbe, grafičkog i analitičnog praćenja sigurnosnih pojava i događaja na sektoru, ophodnim i pozorničkim rajonima.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Ibidem

<sup>39</sup> Dnevnik prakse rada autora

<sup>40</sup> Ibidem

<sup>41</sup> Ibidem

Obavljanje svih operativno-preventivnih poslova i zadaća na sektoru ustrojava se i provodi planski, uz potpunu suradnju kriminalističke policije i drugih ustrojstvenih oblika policijske djelatnosti. Operativno preventivna djelatnost ustrojava se i provodi na način koji pridonosi pravodobnoj spoznaji o svim pojavama i događajima značajnim za određeni objekt i osobe od važnosti za sigurnost.<sup>42</sup> Zbog učinkovitog obavljanja operativno-preventivnih poslova i zadaća, boljeg poznavanja područja, osoba i problematike, u pravilu se određuju isti policijski službenici na teritorijalnom sektoru na duže razdoblje. Svrha rada istih policijskih službenika na istom pozoriškom ili ophodnom rajonu je da bolje upoznaju područje, osobe i problematiku tog područja.

Policajac koji poznaje teren na kojem radi, osobe, njihove navike, objekte, kriminalne punktove i drugu problematiku koja utječe na sigurnost, lakše će i brže uočiti nove i neuobičajene pojave i događaje i primjerenije na njih reagirati. Isto tako će sigurnije intervenirati u sredini u kojoj su mu osobe i prilike poznate, nego u sredini koja mu je nepoznata. Uz to i građani se naviknu na nazočnost istih policajaca, lakše s njima komuniciraju, osjećaju se sigurnije pri čemu je policijskim službenicima lakše ostvariti suradnju i operativne veze na terenu.

Sve oblike operativno-preventivne djelatnosti na teritorijalnom sektoru sjedinjuje voditelj sektora i snosi punu odgovornost za stanje sigurnosti na sektoru.

Poduzima mjere radi učinkovitijeg operativno-preventivnog pokrivanja područja, rješavanja problematike sprječavanja kriminaliteta, narušavanja javnog reda i mira, kontrole i upravljanja prometa, kontrole i nadzora državne granice, te obavljanja ostalih zadaća u okviru službe, a posebice:

- proučava i prati cjelokupnu problematiku i sudjeluje u izradi planova pokrivanja područja, izradbi dnevnog rasporeda rada, određivanju i razradbi konkretnih i usmjeravajućih zadaća policijskim službenicima koji su raspoređeni na sektor
- sudjeluje u stručnom osposobljavanju policijskih službenika, posebice onih s manjim radnim iskustvom i pruža im neposrednu stručnu pomoć pri obavljanju složenijih zadaća
- prati rad policajaca vježbenika i predlaže ocjenu uspješnosti savladavanja vježbeničke prakse

---

<sup>42</sup> Ibidem

- sudjeluje u organiziranju i koordiniranju rada policije i kriminalističke policije glede kriminalističkih provjera, potražne djelatnosti obavijesne djelatnosti i pruža pomoć glede razrješavanja kaznenih djela
- sudjeluje u organiziranju i obavljanju očevida težih prometnih nezgoda i kaznenih djela na sektoru
- usmjerava policijske službenike i osobno se angažira na stvaranju kvalitetnih operativnih veza radi boljeg pokrivanja područja, objekata, punktova / osoba, te pravodobnog prikupljanja obavijesti
- sudjeluje u predlaganju i biranju pričuvnih policajaca, skrbi o povezivanju i stalnoj vezi djelatnog i pričuvnog sastava policije i angažiranju pričuvnog sastava na prikupljanju obavijesti važnih za službu i sigurnost na razini mjesta stanovanja i rada
- pokreće, pruža pomoć i osobno se zalaže na razvijanju samosvijesti u pogledu osobne i opće sigurnosti među pučanstvom na sektoru, posebice u sredinama i tvrtkama koje su od bitnog značaja za službu
- sudjeluje u izradi i ažuriranju sigurnosne prosudbe, raščlambi kretanja kriminaliteta i prekršaja, prometnih nezgoda, drugih prikaza i popisa propisanih za dosje sektora, te provjerava korištenja podataka iz dosjea sektora od strane svih službenika raspoređenih na sektor
- organizira i vodi sektorske sastanke na kojima su, osim policijskih službenika sektora po potrebi nazočne i druge ovlaštene službene osobe te djelatnici drugih tijela, što su u vezi sa službom.<sup>43</sup>

Temeljnica za programiranje, planiranje i usmjeravanje rada na teritorijalnom sektoru je dosje sektora, koji se izgrađuje za svaki sektor. Obavezni sadržaji svih dosjea su:<sup>44</sup>

- rješenje o teritorijalnoj podjeli područja
- skica područja sektora s ucrtanim naseljenim mjestima, javnim prometnicama i značajnim objektima, te podjelama na ophodne i pozorničke rajone
- sigurnosna prosudba koju čine tri cjeline i to :
- zemljopisni položaj, opis i veličina sektora, nazivi naseljenih mjesta, broj stanovnika i nacionalna struktura, osnovne grane djelatnosti stanovništva i drugi podaci koji su svrstani za taj sektor i u pravilu se ne mijenjaju često

---

<sup>43</sup> Dnevnik rada prakse autora

<sup>44</sup> Ibidem



- statistički, tabelarni i grafički pokazatelji o kretanju kriminaliteta i prekršaja s usporedbom istog razdoblja protekle godine te ostali pokazatelji relevantni za stanje sigurnosti na teritorijalnom sektoru, koji se ažuriraju jednom mjesečno
- plan mjera i radnji koji će se poduzeti u postojećem razdoblju (mjesečno unaprijed, a iznimno i češće ovisno o stanju sigurnosti i izvanrednim događajima) kako bi se poboljšalo stanje iz prethodnog razdoblja. Sigurnosne prosudbe sadržajno se prilagođavaju djelatnosti i vrsti teritorijalnog sektora
- popis policijskih službenika koji obavljaju službu u sektoru i popis pripadnika pričuvnog sastava policije koji stanuju u sektoru
- popis operativno zanimljivih osoba (duševnih bolesnika sklonih agresivnom ponašanju, uvjetno otpuštenih ili pomilovanih počinitelja kaznenih djela, povratnika, pripadnika neprijateljskih formacija u Domovinskom ratu, sklonih napadima na policajce, za kojima je raspisana tjeratica, sklonih organiziranju nezakonitih prelazaka državnih granica i dr.)

Svi podaci u dosjeu sektora moraju se po potrebi ažurirati, najmanje jednom mjesečno. Operativnim podacima iz dosjea sektora koriste se svi službenici raspoređeni na sektor, a ostali djelatnici postaje odnosno ispostave, samo ako su im podaci iz dosjea sektora nužni za obavljanje operativnih zadaća.

Dosje sektora vodi se u dva primjerka, od kojih je jedan na uporabi kod voditelja sektora, a drugi kod načelnika postaje.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Ibidem

## 6. UPRAVLJANJE I RAZVOJ KARIJERE U POLICIJI

Policijska organizacija u Republici Hrvatskoj jedna je od važnijih i među najdinamičnijim organizacijama u društvu. Od osamostaljenja naše domovine do danas, policija je u trajnom procesu tranzicije obilježenom pokušajima pronalaska optimalne unutarnje i teritorijalne organizacijske strukture.<sup>46</sup> Policija građanima pruža zaštitu njihovih temeljnih ustavnih prava i sloboda i zaštitu drugih Ustavom Republike Hrvatske zaštićenih vrijednosti.<sup>47</sup>

U središtu je radnog okruženja radno mjesto, ono je esencija rada i radnog okruženja. Dobro oblikovano radno mjesto mora donijeti učinke za organizaciju i zadovoljstvo zaposlenih. Radna mjesta nisu oblikovana jednom za sva vremena. Kao i sve ostalo u organizaciji, i ona su podložna promjenama. Radna se mjesta mogu preoblikovati, bilo zbog promijenjenih uvjeta i elemenata radnog mjesta, ili zbog potreba organizacije za što boljim radnim mjestima koja će donijeti veće zadovoljstvo zaposlenih i uz veći radni učinak.<sup>48</sup>

Sustav policijskog obrazovanja i usavršavanja postupno se razvijao u svojoj složenosti. Njegova složenost očituje se u različitim razinama i oblicima obrazovanja i usavršavanja za stjecanje neophodnih kompetencija. Pod razinama podrazumijevamo:<sup>49</sup>

Prvu razinu – temeljno policijsko obrazovanje ili obuku čiji je cilj stjecanje osnovnih kompetencija za obavljanje policijskih poslova;

Drugu razinu – visokoškolsko policijsko obrazovanje na razini prvostupnika koje daje mogućnost za stjecanje viših policijskih zvanja, odnosno obavljanje policijskih zadaća više razine i rukovoditeljskih poslova operativne razine

Treću razinu – razinu specijalističkog studija ili magistra struke koja daje mogućnost za stjecanje najviših policijskih zvanja, odnosno obavljanje najsloženijih policijskih zadaća i rukovoditeljskih poslova najviše razine.

Naime osim navedenog, postoje potrebe za raznim oblicima specijalističkih obuka i stručnih usavršavanja za obavljanje pojedinih policijskih zadaća. Tijekom karijere, policijski službenici moraju proći neki od oblika temeljnog policijskog obrazovanja ili obuke, kako bi stekli osnovne

---

<sup>46</sup> Orlić S., Orlović A. (2019): Ljudski potencijali u policiji – percepcija policijskih službenika o obilježjima njihova radnog okruženja

<sup>47</sup> <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji-čl.2> (pristupljeno 06.09.2021)

<sup>48</sup> Ibidem





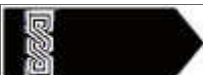



<sup>49</sup> Bratković S. (2019): Cjeloživotno obrazovanje policijskih službenika u Republici Hrvatskoj

policijske kompetencije i ovlasti, nakon toga kroz visokoškolske studijske programe stjecati višu razinu kompetencija i odgovornosti te se kroz različite oblike obuke ili treninga kroz čitavu karijeru specijalizirati za rad u određenom policijskom sektoru ili liniji rada i usavršavati se u obavljanju poslova svojih radnih mjesta.














## 6.1. Policijska zvanja

Policijski službenik stječe osobno zvanje i promiče se u zvanje ovisno o stupnju obrazovanja, radnom iskustvu na poslovima policijskog službenika, obliku stručnog usavršavanja, položenom ispitu za zvanje i godišnjim ocjenama.<sup>50</sup> Sustav se bazira na napredovanju u policijskoj karijeri kroz stjecanje kvalifikacijskih razina i napredovanje u policijskim zvanjima.

Slika 11.: Izgled oznaka osobnih policijskih zvanja i funkcionalnih oznaka

|   |   |
|---|---|
|    | POLAZNIK SREDNJE ŠKOLE – TEČAJA ZA POLICAJACA   |
|  | VJEŽBENIK SREDNJE STRUČNE SPREME  |
|  | VJEŽBENIK SA ZAVRŠENIM PREDDIPLOMSKIM SVEUČILIŠNIM ILI STRUČNIM STUDIJEM U TRAJANJU OD NAJMANJE TRI GODINE  |
|  | VJEŽBENIK SA ZAVRŠENIM PREDDIPLOMSKIM I DIPLOMSKIM SVEUČILIŠNIM STUDIJEM ILI INTERGIRANIM SVEUČILIŠNIM STUDIJEM ILI SPECIJALISTIČKIM DIPLOMSKIM STRUČNIM STUDIJEM |
|  | POLICAJAC   |
|  | VIŠI POLICAJAC  |
|  | SAMOSTALNI POLICAJAC  |
|  | POLICIJSKI NAREDNIK   |

<sup>50</sup> Uredba o uvjetima za stjecanje policijskih zvanja, oznakama policijskih zvanja, funkcionalnim oznakama radnih mjesta, promaknuću i napredovanju kroz policijska zvanja (pristupljeno 06.09.2021.)

|   |   |
|---|---|
|    | VIŠI POLICIJSKI NAREDNIK  |
|    | SAMOSTALNI POLICIJSKI NAREDNIK  |
|    | POLICIJSKI INSPEKTOR  |
|    | VIŠI POLICIJSKI INSPEKTOR   |
|    | SAMOSTALNI POLICIJSKI INSPEKTOR   |
|    | GLAVNI POLICIJSKI INSPEKTOR   |
|   | POLICIJSKI SAVJETNIK  |
|  | GLAVNI POLICIJSKI SAVJETNIK   |
|  | GLAVNI RAVNATELJ POLICIJE   |
|  | ZAMJENIK GLAVNOG RAVNATELJA POLICIJE  |
|  | POMOĆNIK GLAVNOG RAVNATELJA POLICIJE – NAČELNIK UPRAVE U RAVNATELJSTVU POLICIJE, NAČELNIK POLICIJSKE AKADEMIJE, NAČELNIK CENTRA ZA FORENZIČNA ISPITIVANJA ISTRAŽIVANJA I VJEŠTAČENJA »IVAN VUČETIĆ«, NAČELNIK UPRAVE U SJEDIŠTU |
|  | NAČELNIK POLICIJSKE UPRAVE  |
|  | POLICIJSKI KAPELAN  |

Izvor: Uredba o uvjetima za stjecanje policijskih zvanja, oznakama policijskih zvanja, funkcionalnim oznakama radnih mjesta, promaknuću i napredovanju kroz policijska zvanja (pristupljeno 06.09.2021.)

Osoba srednje stručne spreme primljena u policiju stječe zvanje policajac nakon uspješno završenog vježbeničkog staža ili probnog rada i položenog državnog stručnog ispita.<sup>51</sup>

Za policijske službenike srednje stručne spreme utvrđuju se sljedeća zvanja i to:

- policajac,
- viši policajac,
- samostalni policajac,
- policijski narednik i
- viši policijski narednik.

Za policijske službenike sa završenim preddiplomskim sveučilišnim studijem ili stručnim studijem u trajanju od najmanje tri godine ili višom stručnom spremom, utvrđuju se sljedeća zvanja i to:

- policijski narednik,
- viši policijski narednik,
- samostalni policijski narednik,
- policijski inspektor i
- viši policijski inspektor.

Za policijske službenike sa završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem ili visokom stručnom spremom utvrđuju se sljedeća zvanja i to:

- policijski inspektor,
- viši policijski inspektor,
- samostalni policijski inspektor,
- glavni policijski inspektor,
- policijski savjetnik i
- glavni policijski savjetnik.<sup>52</sup>

Policijski službenici koji obavljaju poslove interventne policije na osnovnoj i dodatnoj odori interventne policije, iznad gornjeg lijevog džepa jakne, odnosno košulje, nose sljedeće funkcionalne oznake radnih mjesta:

---

<sup>51</sup> Uredba o uvjetima za stjecanje policijskih zvanja, oznakama policijskih zvanja, funkcionalnim oznakama radnih mjesta, promaknuću i napredovanju kroz policijska zvanja (pristupljeno 06.09.2021.)

<sup>52</sup> Ibidem čl.8

Slika 12.: Funkcionalne oznake radnih mjesta pripadnika interventne policije

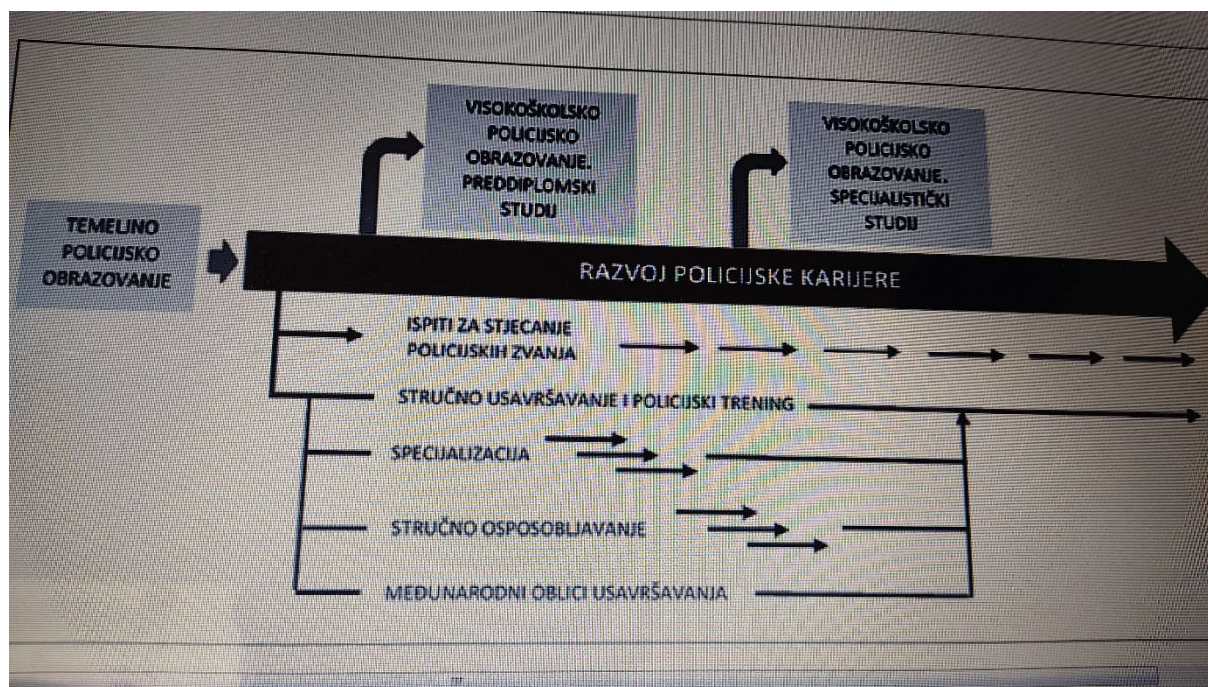


Izvor: [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:OZNAKE\\_ZVANJA\\_INTERVENTNE\\_POLICIJE\\_OD\\_2011..s\\_vg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:OZNAKE_ZVANJA_INTERVENTNE_POLICIJE_OD_2011..s_vg) (06.09.2021.)

S aspekta razvoja policijske karijere od njenih početaka i cjelokupnog trajanja, sustav policijskog obrazovanja i usavršavanja policijskim službenicima pruža obrazovnu potporu u vidu stjecanja kompetencija za različite moguće smjerove kretanja u karijeri, odnosno mobilnost unutar policijskog sustava i različite razvojne mogućnosti. Temeljno policijsko obrazovanje daje osnovne kompetencije za obavljanje policijskih poslova i ovlasti, specijalizacija omogućava prijelaz u neki od policijskih sektora ili linija rada, programi visokoškolskog obrazovanja omogućavaju napredovanje u više razine policijskih zvanja, stručno osposobljavanje daje kompetencije za obavljanje novih poslova u okviru istog ili novog radnog mjesta, a sustav stručnog usavršavanja i policijskog treninga u svojem centraliziranom i decentraliziranom obliku omogućava osvježavanje već stečenih kompetencija i njihovo održavanje na potrebnoj razini te stjecanje novih kompetencija potrebnih za obavljanje policijskih zadaća bez obzira na razinu radnog mjesta, policijskog ranga ili kvalifikacijske razine radnog mjesta na kojem rade.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Bratković S. (2019): Cjeloživotno obrazovanje policijskih službenika u Republici Hrvatskoj

Slika 13.: Shematski prikaz različitih razina i oblika obrazovanja u okviru sustava policijskog obrazovanja i usavršavanja u RH



Izvor: Silvio Bratković, Cjeloživotno obrazovanje policijskih službenika u Republici Hrvatskoj , 2019

Sustav policijskog obrazovanja svojim zaposlenicima osigurava različite načine, razine i oblike obrazovanja i usavršavanja kroz koje mogu unaprijediti svoju karijeru te jačati vještine potrebne za obavljanje radnih zadataka na različitim radnim mjestima unutar policijskog sustava.

Nakon završetka nekog programa iz domene temeljnog policijskog obrazovanja, zaposlenici se dominantno osposobljavaju kroz programe stalnog stručnog usavršavanja i policijskog osposobljavanja određenog za sve razine rada unutar sustava.

Ukoliko zaposlenici žele napredovati i razvijati / unapređivati svoju karijeru, postoji mogućnost polaganja ispita za policijska zvanja unutar pojedinih kvalifikacijskih razina, a ukoliko žele još dodatno napredovati i unutar tih razina, svi oni koji ispune / zadovolje definirane kriterije dana je mogućnost pohađanja studija na razini prvostupnika i specijalista.

Ovisno o potrebama unutar policijskog sustava i vlastitim ciljevima za razvoj karijere, zaposlenici se mogu usko specijalizirati za određenu vrstu rada. Zaposlenici koji kroz karijeru dođu do razine rukovodećeg kadra postoje različiti oblici usavršavanja za razvoj rukovodećih vještina.

Oni koji svoje kompetencije žele razviti u smjeru predavača, instruktora, multiplikatora ili mentora i prenositi ih mlađim zaposlenicima, prolaze osposobljavanja za stjecanje andragoških znanja.

Zaposlenici koji žele učiti i razvijati svoje kompetencije iz područja stranih jezika, u prvom redu zbog obavljanja radnih zadaća koje se odnose na međunarodnu suradnju imaju mogućnost pohađanja odgovarajućih programa stranih jezika.

Navedene jezične kompetencije policijskim službenicima omogućavaju i sudjelovanje u različitim međunarodnim oblicima policijskog usavršavanja koji se provode kroz projekte ili u okviru djelatnosti međunarodnih policijskih organizacija.

## **6.2. Stručno usavršavanje**

Stručno usavršavanje podrazumijeva stalno obrazovanje radi podizanja kompetencija potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta, a provodi se putem tečajeva, seminara, stručnih savjetovanja, predavanja, dopunskog stručnog usavršavanja, policijskog treninga, informatičkih tečajeva i tečajeva stranog jezika.

Stručno usavršavanje provodi se centralizirano, na nivou ministarstva u obliku seminara i decentralizirano, na nivou policijskih uprava (obvezno stručno usavršavanje policijskih službenika).<sup>54</sup>

Obavezno stručno usavršavanje policijskih službenika provodi se kroz dopunsko stručno usavršavanje i policijski trening.

Dopunsko stručno usavršavanje policijskih službenika je upoznavanje policijskih službenika s novim propisima, taktikama, tehnikama i metodama rada iz svog djelokruga te obnavljanje stečenih znanja. Realizira se u vidu seminara u policijskim upravama i postajama, s predavačima iz policijskih uprava koji se za izvođenje nastave osposobljavaju u Službi za stručno usavršavanje i specijalizaciju Policijske akademije.<sup>55</sup>

Policijski trening provodi se u policijskim upravama i sjedištu Ministarstva i Ravnateljstva policije i to kroz teorijsku i praktičnu nastavu, godišnju provjeru i ocjensko ispitivanje. U policijskim upravama policijski trening provode instruktori koje ima svaka policijska uprava i koje za provođenje treninga osposobljava u Službi za stručno usavršavanje i specijalizaciju Policijske akademije. Policijski trening za policijske službenike iz sjedišta Ministarstva i

---

<sup>54</sup><https://policijska-akademija.gov.hr/usavrsavanje-i-specijalizacija/strucno-usavrsavanje/39>  
(pristupljeno 06.09.2021.)

<sup>55</sup> Ibidem



Ravnateljstva policije provode voditelji i instruktori Službe za stručno usavršavanje i specijalizaciju Policijske akademije.<sup>56</sup>

### **6.2.1. Stručno usavršavanje policijskih službenika na razini Ministarstva (centralizirano)**

- „Programi stručnog usavršavanja za potrebe temeljne policije
  - Zakonitost, taktika i metodologija rada temeljne policije
  - Sprječavanje nereda na sportskim natjecanjima
  - Primjena odredbi Zakona o javnom okupljanju
- Programi stručnog usavršavanja za potrebe policije u zajednici
  - Stručni instruktivni seminar za policijske službenike koji obnašaju službu kao kontakt policajci
  - Metodologija i evaluacija rada kontakt policajaca
- Programi stručnog usavršavanja za potrebe prevencije
  - Nasilje među djecom i mladima
  - Prevencija ovisnosti o drogama
  - Nove tehnologije i elektronski kriminalitet
  - Tehnička zaštita i sigurnost
- Programi stručnog usavršavanja za potrebe kriminalističke policije
  - Programi usavršavanja iz područja rada kriminalističke analitike
  - Programi usavršavanja iz područja rada računalnog kriminaliteta
  - Programi usavršavanja iz područja imovinskog kriminaliteta
  - Programi usavršavanja iz područja kaznenih djela protiv okoliša i opće sigurnosti
  - Programi usavršavanja iz područja rada kriminalističke tehnike
  - Programi usavršavanja iz područja međunarodne policijske suradnje
- Programi stručnog usavršavanja za potrebe ureda za posebne poslove sigurnosti<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Ibidem

<sup>57</sup> Ibidem

## 6.2.2. Dopunsko stručno usavršavanje policijskih službenika (decentralizirano)

- „osnovni seminar dopunskog stručnog usavršavanja policijskih službenika na razini policijskih uprava
- specijalizirani seminari/moduli dopunskog stručnog usavršavanja za graničnu policiju i protueksplozijsku zaštitu“<sup>58</sup>

## 6.2.3. Policijski trening

- „Opća tjelesna priprema
  - Program policijskog treninga iz opće tjelesne pripreme
- Borilački sportovi i vještine
  - Program policijskog treninga za poznavanje i primjenu borilačkih sportova i vještina
  - Specijalizirani programi policijskog treninga za poznavanje i primjenu borilačkih sportova i vještina za pojedine specijalističke linije rada u policiji i kriminalističkoj policiji
  - Programi seminara za pojaseve samoobrane
- Rukovanje oružjem i vještina gađanja
  - Program policijskog treninga za poznavanje, rukovanje i vještinu gađanja vatrenim oružjem
  - Specijalizirani programi policijskog treninga za poznavanje, rukovanje i vještinu gađanja vatrenim oružjem za pojedine specijalističke linije rada u policiji i kriminalističkoj policiji“<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Ibidem

<sup>59</sup> Ibidem

### 6.3. Uvjeti za stjecanje zvanja, promaknuće i napredovanje kroz policijska zvanja

Policijski službenik stječe osobno zvanje redovnim, izvanrednim i iznimnim promaknućem.<sup>60</sup>  
Policijski službenik redovno se promiče kroz policijska zvanja u neposredno više zvanje ako:<sup>61</sup>

1. ima propisan stupanj obrazovanja,
2. je položio državni stručni ispit,
3. je u prethodnom zvanju proveo najmanje 4 godine,
4. je završio propisane oblike stručnog usavršavanja,
5. je u vremenu potrebnom za promaknuće ocjenjivan najmanje ocjenom »dobar«,
6. je položio ispit za zvanje.

Ministar unutarnjih poslova može, na prijedlog glavnog ravnatelja policije, izvanredno promaknuti u neposredno više zvanje policijskog službenika godinu dana prije roka propisanog, odnosno ne mora 4 godine provesti u nižem policijskom zvanju, ako je u zadnje 2 godine ocijenjen ocjenom »naročito uspješan« te ispunjava uvjete, a to je da ima propisan stupanj obrazovanja i da je završio propisane oblike stručnog usavršavanja. Policijskog službenika se za izvanredno promaknuće može samo jednom u okviru istog stupnja obrazovanja.

Na prijedlog glavnog ravnatelja, ministar unutarnjih poslova može iznimno promaknuti u neposredno više zvanje od njegovog osobnog zvanja, policijskog službenika koji je tijekom izvršenja službene zadaće iskazao iznimnu hrabrost i požrtvornost te pri tome spasio tuđi život, zaštitio druga temeljna prava čovjeka ili sačuvao imovinu veće vrijednosti i na taj način dao poseban doprinos ugledu policije. Isto tako i policijskog službenika koji je postigao iznimne radne rezultate koji su izravno utjecali na učinkovito, stručno i profesionalno obavljanje policijskih poslova iz djelokruga Ministarstva. Tijekom obavljanja policijske službe policijskog službenika se iznimno promaknuti može samo jednom.

---

<sup>60</sup> Uredba o uvjetima za stjecanje policijskih zvanja, oznakama policijskih zvanja, funkcionalnim oznakama radnih mjesta, promaknuću i napredovanju kroz policijska zvanja (pristupljeno 06.09.2021.)

<sup>61</sup> Ibidem čl.3

## 7. KRAJ KARIJERE U POLICIJI – ODLAZAK U MIROVINU

Skupina osiguranika kao što su policijski službenici i ovlaštene službene osobe pravosuđa, radnici na poslovima razminiranja, djelatne vojne osobe, hrvatski branitelji iz Domovinskog rata, bivši politički zatvorenici, zastupnici u hrvatskom saboru, članovi Vlade, suci Ustavnog suda, predsjednik Republike Hrvatske, službenici u savezним tijelima bivše SFRJ, pripadnici Hrvatskog vijeća obrane, članovi posade broda u međunarodnoj i nacionalnoj plovidbi, profesionalni vatrogasci, osobe koje su ostvarile povoljnija prava prema raniji važećim propisima iz mirovinskog osiguranja (borci NOR-a, pripadnici Hrvatske domovinske vojske od 1941. do 1945. i pripadnici bivše JNA), te vojne osobe prema Zakonu o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske ostvaruju prava iz mirovinskog osiguranja na temelju posebnih zakona u kojima su propisani blaži uvjeti za stjecanje prava za određivanje mirovine od onih koji su propisani u općim propisima.<sup>62</sup>

Prema Zakonu o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba stječu pravo na :

**Starosnu mirovinu** – temeljem riješena nadležnog ministra, tj. čelnika tijela sigurnosno-obavještenog sustava o prestanku službe zbog prestanka službe osiguranik može ostvariti pravo na mirovinu, bez obzira na godine života s navršenih 30 godina mirovinskog staža, od toga mora najmanje imati 15 godina staža na poslovima koji se računaju s povećanim trajanjima. Naime u 15 godina staža računa se i staž osiguranja s povećanim trajanjem te vrijeme provedeno u Domovinskom ratu u dvostrukom trajanju.

**Invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad i invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad** - na ovu mirovinu imaju pravo osobe koje zdravstvena komisija nadležnog ministarstva, tj. tijelo sigurnosno-obavještenog sustava proglasi osiguranika nesposobnim za obavljanje poslova ovlaštene službene osobe.

**Invalidska mirovina zbog profesionalne nesposobnosti za rad** - temeljem rješenja nadležnog ministarstva, odnosno čelnika tijela sigurnosno-obavještajnog sustava o prestanku službe osiguranik za kojeg se utvrdi nemogućnost daljnjeg profesionalnog razvoja, služba mu prestaje

---

<sup>62</sup> <https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-prema-posebnim-propisima/286> (pristupljeno 10.09.2021.)

pravom na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad koja je uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, ali mora imati navršenih 20 godina staža osiguranja.

Pravo na ovu mirovinu imaju samo policijski službenici, djelatna vojna osoba, te službena osoba s posebnim dužnostima i ovlastima u sigurno-obavještajnom sustavu.<sup>63</sup>

Područna ustrojstvena jedinica Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom dužna je utvrditi postojanje opće ili profesionalne nesposobnosti za rad, te se na temelju nalaza i mišljenja donosi rješenje kojim se odlučuje o mirovini. Staž osiguranja mora pokrивati trećinu radnog vijek, a ako je invalidnost posljedica profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pravo na invalidsku mirovinu stječe se bez obzira na navršen mirovinski staž.

**„Starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu prema ZOMO-u,** a visina mirovine određuje se prema Zakonu o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba, ako je osiguranik proveo najmanje 10 godina na poslovima djelatne vojne osobe, odnosno ovlaštene službene osobe. To pravo ima i osoba koja na dan stjecanja prava na mirovinu nije djelatna vojna osoba, odnosno službena osoba, ako je u navedenom svojstvu ranije stvarno provela najmanje 20 godina.“<sup>64</sup>

Žene i muškarci prema Zakonu o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba kada navršе 65 godina života i 35 godina mirovinskog staža ostvaruju pravo na starosnu mirovinu, a s 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža na prijevremenu starosnu mirovinu., te se osiguraniku kojem se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem snižava starosna granica za stjecanje prava na starosnu mirovinu.

Kod ranije navedenih osiguranika visina se mirovine određuje prema najpovoljnijim vrijednosnim bodovima koji se računaju za na temelju vrijednosnih bodova utvrđenih za pojedinu kalendarsku godinu od 1998. godine. Osobni bodovi povećavaju se za 45%.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> <https://www.zakon.hr/z/837/Zakon-o-pravima-iz-mirovinskog-osiguranja-djelatnih-vojnih-osoba,-policijskih-slu%C5%BEbenika-i-ovla%C5%A1tenih-slu%C5%BEbenih-osoba> čl.6-11 (pristupljeno 10.09.2021)

<sup>64</sup><https://www.mirovinsko.hr/hr/djelatne-vojne-osobe-policijski-sluzbenici-i-ovlastene-sluzbene-osobe/300> (pristupljeno 10.09.2021)

<sup>65</sup> Ibidem čl.7. i 8.

## 7.1. Policijski službenik/ca – uvjeti za odlazak u mirovinu

S najmanje 10 godina efektivnog policijskog staža (i trenutno ima status policijskog službenika), 15 godina mirovinskog «beneficiranog staža» i 30 godina ukupnog mirovinskog staža, može, temeljem rješenja nadležnog ministra, zbog potreba službe, ostvariti pravo na starosnu mirovinu, bez obzira na godine starosti. U pravilu policijski službenici u ovom slučaju sami podnose zahtjev/zamolbu za odlazak u mirovinu. Većina policijskih službenika odlazi u mirovinu po ovim uvjetima (tzv. min. 10-15-30) pri čemu se ratni staž računa uvećan godinu za godinu (bez uračunavanja ben. staža za to razdoblje).<sup>66</sup>

S najmanje 20 godina staža osiguranja – služba može prestati s pravom na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću. U staž osiguranja (od 20 godina) ne uračunava se staž sa povećanim trajanjem – u MUP-u se, prema našim saznanjima ova odredba ne primjenjuje.<sup>67</sup>

Prema Zakonu o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba, policijski/e službenici/e s najmanje 10 godina efektivnog policijskog staža, s 65 godina starosti za punu starosnu, a s 60 za prijevremenu mirovinu. Navedena starosna granica za policijske službenike oba spola umanjuje se na slijedeći način:<sup>68</sup>

- po jednu godinu za svakih 5 godina provedenih na dužnostima, odnosno poslovima na kojima se navršenih 12 mjeseci staža osiguranja računa kao 15 mjeseci,
- po jednu godinu za svake 4 godine provedene na dužnostima, odnosno poslovima na kojima se navršenih 12 mjeseci staža osiguranja računa kao 16 mjeseci,
- po jednu godinu za svake 3 godine provedene na dužnostima, odnosno poslovima na kojima se navršenih 12 mjeseci staža osiguranja računa kao 18 mjeseci. Policijskim službenicima se mora osigurati pravo na odlazak u mirovinu ukoliko podnesu zahtjev u ovom slučaju.

S navršenih 65 godina starosti policijski službenici odlaze u mirovinu po sili zakona prema odredbama Zakona o državnim službenicima.

---

<sup>66</sup>[https://www.sindikatpolicije.hr/storage/upload/novosti/349\\_6-06-2018\\_clanovi\\_i\\_povjerenici\\_-\\_uvjeti\\_za\\_odlazak\\_u\\_mirovinu\\_policijskih\\_sluzbenika\\_145930.pdf](https://www.sindikatpolicije.hr/storage/upload/novosti/349_6-06-2018_clanovi_i_povjerenici_-_uvjeti_za_odlazak_u_mirovinu_policijskih_sluzbenika_145930.pdf) (pristupljeno 10.09.2021.)

<sup>67</sup> Ibidem

<sup>68</sup> Ibidem

Odredbe Zakona o određivanju starosne i prijevremene starosne mirovine primjenjuju se i na osobu koja na dan stjecanja prava na mirovinu nema status policijskog službenika, ako je u tome svojstvu stvarno provela najmanje 20 godina, osim onih kojima je služba prestala zbog počinjenog kaznenog djela, stegovnog prijestupa, uz nečastan otpust ili radi samovoljnog napuštanja službe. Također, navedene odredbe primjenjuju se i na policijske službenike kojima se staže ne računa u uvećanom trajanju, a ako im se prije računao, isti im se i dalje priznaje u ukupni mirovinski staž potreban za ostvarivanje određenog prava iz Zakona.

## 8. ZAKLJUČAK

Iz navedenih podataka u ovom završnom radu vidljivo je da je policijski sustav i razvoj karijere unutar istoga jedna izrazito zahtjevna i nadasve odgovorna disciplina za svakog pojedinca. Mnogo je različitih čimbenika koji utječu na razvoj svake osobe u sustavu od radne sredine unutar sustava, vanjskih utjecaja trećih strana / osoba sa kojima se dolazi u kontakt, brzog donošenja odluka u hitnim i izvanrednim situacijama kojih u ovakvoj vrsti posla ima svakodnevno.

Zbog toga je u prvom redu potrebno da svaka osoba koja želi razvijati i pravilno upravljati karijerom na bilo kojoj razini, želi i teži uvijek postići više i znati nešto dodatno povrh osnovnih znanja koja ima.

S obzirom na sve navedeno, da bi osoba bila konkurentna i mogla pravilno razvijati karijeru, mora se konstantno usavršavati kroz različita stručna osposobljavanja odnosno program cjeloživotnog učenja usko vezan uz posao koji obavlja u sustavu.

Trenutna znanja i vještine opisane u ovom radu su privremene i to mora biti vrlo jasno i transparentno svakoj osobi unutar ovakvog sustava, jer s obzirom na današnji napredak tehnologije koji rapidno ide naprijed koliko god on bio koristan za društvo opet pruža i mogućnosti da se zloupotrijebi na štetu drugoga i to je jednostavno stalni izazov djelatnih osoba unutar policije.



## POPIS LITERATURE

### Knjige:

1. Bahtijarević Šiber, F. (1999.): Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb
2. Gutić Martinčić, S. (2017): Upravljanje karijerom, Effectus, Zagreb
3. Marušić, S. (2006): Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb
4. Jurina, M. (2009): O upravljanju ljudskim potencijalima, Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“, Zaprešić
5. Marušić S. (1994): Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb
6. Storch, A. (2020): Own your career own your life, USA
7. Škrtić, M. (2008): Osnove poduzetništva i menadžmenta, Sveučilište u Karlovcu, Karlovac

### Znanstveni članci:

1. Bratković S. (2019): Cjeloživotno obrazovanje policijskih službenika u Republici Hrvatskoj, Polic. sigur. (Zagreb), godina 28., broj 3
2. Orlić S., Orlović A. (2020): Ljudski potencijali u policiji – percepcija policijskih službenika o obilježjima njihova radnog okruženja, Polic. sigur. (Zagreb), godina 29., broj 1 - 2

## Internet izvori:

1. Uredba o područjima, sjedištima, vrstama i kategorijama policijskih uprava i policijskih postaja NN 117/11, 50/14, 32/15, 11/17, 66/18 i 24/19 (03.09.2021.)
2. <http://karlovacka.policija.hr/> (02.09.2021)
3. <https://karlovacka-policija.gov.hr/policijske-postaje/27580> (03.09.2021.)
4. <https://view.genial.ly/5be87f1edac5315ad0c6dfd5/interactive-content-karlovacka-zupanija> (02.09.2021.)
5. <https://karlovacka-policija.gov.hr/o-nama/interventna-jedinica-policije-27578/27578> (03.09.2021.)
6. <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji-čl.2> (06.09.2021.)
7. Uredba o uvjetima za stjecanje policijskih zvanja, oznakama policijskih zvanja, funkcionalnim oznakama radnih mjesta, promaknuću i napredovanju kroz policijska zvanja čl. 9 (06.09.2021.)
8. NLP.HRVATSKA, *Blog Post, Aktivno slušanje* [online]. Dostupno na: <https://nlp.hr/aktivno-slusanje/> (02.09.2021.)
9. <https://policijska-akademija.gov.hr/usavrsavanje-i-specijalizacija/strucno-usavrsavanje/39> (06.09.2021.)
10. <https://www.sindikotpolicije.hr/odlazak-u-mirovinu-policijskih-sluzbenika-n2780> (10.09.2021.)
11. <https://www.mirovinsko.hr/hr/djelatne-vojne-osobe-policijski-sluzbenici-i-ovlastene-sluzbene-osobe/300>(10.09.2021.)
12. <https://www.zakon.hr/z/837/Zakon-o-pravima-iz-mirovinskog-osiguranja-djelatnih-vojnih-osoba,-policijskih-slu%C5%BEbenika-i-ovla%C5%A1tenih-slu%C5%BEbenih-osoba> (10.09.2021.)
13. Špiljak, B. (2011): „Profesionalni razvoj zaposlenih, upravljanje ljudskim potencijalima“, prezentacija, Rabac, dostupno na [http://www.ssmb.hr/libraries/0000/1964/Utvr%C4%91ivanje\\_potreba\\_i\\_profesionalni\\_razvoj\\_kadrova.pdf](http://www.ssmb.hr/libraries/0000/1964/Utvr%C4%91ivanje_potreba_i_profesionalni_razvoj_kadrova.pdf) (10.09.2021.)

## Ostalo:

1. Dnevnik prakse rada autora

## POPIS ILUSTARCIJA

### Popis slika:

|   |         |
|---|---------|
| Slika 1. Shematski prikaz djelokruga (teritorija) PU karlovačke.....  | str.17  |
| Slika 2. Policijska postaja Karlovac.....   | str.18  |
| Slika 3. Policijska postaja Duga Resa.....  | str.19  |
| Slika 4. Policijska postaja Ogulin.....   | str.20  |
| Slika 5. Policijska postaja Ozalj.....  | str.21  |
| Slika 6. Policijska postaja Slunj.....  | str.22  |
| Slika 7. Policijska postaja Vojnić.....   | str.23  |
| Slika 8. Policijska granične policije Cetingrad.....  | str.25  |
| Slika 9. Interventna jedinica policije.....   | str.26  |
| Slika 10 Postaja prometne policije Karlovac.....  | str.27  |
| Slika 11. Izgled oznaka osobnih policijskih zvanja i funkcionalnih oznaka.....  | str. 36 |
| Slika 12. Funkcionalne oznake radnih mjesta pripadnika interventne policije.....  | str. 39 |
| Slika 13. Shematski prikaz različitih razina i oblika obrazovanja u okviru sustava policijskog obrazovanja i usavršavanja u RH..... | str.40  |

### Popis tablica:

|   |        |
|---|--------|
| Tablica 1. Razlike između „kadrovske“ razvoja i Protejeve karijere..... | str. 2 |
| Tablica 2. Razlike između posla i karijere.....                         | str.4  |
| Tablica 3. Popis prednosti i slabosti.....                              | str.6  |
| Tablica 4. Glavne strategije razvoja karijere.....                      | str.8  |