PRAVILNIK O RADU
TRGOVAČKOG DRUŠTVA
VINKOVAČKI VODOVOD I KANALIZACIJA d.o.o.
VINKOVCI

SADRŽAJ

SADRŽAJ

I OPĆE ODREDBE 3

II TEMELJNA PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA 3

III SKLAPANJE UGOVORA O RADU 5

IV ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA 6

V POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA, TE ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE 9

VI PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....12

VII RADNO VRIJEME 13

VIII ODMORI I DOPUSTI 15

IX PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALA PRIMANJA RADNIKA.....18

1. PLAĆA.....18

2. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU 18

3. NAKNADE PLAĆE 19

4. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....20

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA 26

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....26

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA 27

XIII POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....27

XIV ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA 29

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 30

Na temelju čl. 26. i 27. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) direktor trgovačkog društva Vinkovački vodovod i kanalizacija d.o.o., Vinkovci, Dragutina Žanića-Karle 47a, OIB: 30638414709 (u nastavku teksta: Poslodavac) nakon savjetovanja s sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, dana 30.04.2025. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze u području radnih odnosa, a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće, dodaci i naknade plaće, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, izumi i tehnička unapređenja, zabrana konkurencije, poslovna tajna, prikupljanje i obrada podataka o radnicima, zaštita na radu, te sva druga pitanja u svezi s radnim odnosom radnika kod Poslodavca.
Prava određena ovim Pravilnikom koja pripadaju radniku temeljem postojanja bračne zajednice u jednakoj mjeri i opsegu pripadaju i radnicima u registriranom životnom partnerstvu, sukladno odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.
Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Primjena najpovoljnijeg prava

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Primjena odredbi Pravilnika

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.
Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

II. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Prava i obveze radnika i Poslodavca

Članak 4.

Radnik je dužan povjerene mu poslove i zadatke obavljati savjesno, pravovremeno, te u svakom trenutku i na svaki način postupati u dobroj vjeri, s dužnom pažnjom stručnjaka, pridržavati se pravila struke, kao i pravila koja proizlaze iz organizacije posla, te čuvati i unaprjeđivati ugled i dobar glas poslodavca.
Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 5.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Poslovna tajna

Članak 6.

Radnik je dužan na svaki način i neograničeno čuvati poslovnu tajnu poslodavca, kako za vrijeme važenja ugovora o radu, tako i nakon njegovog prestanka.
Nakon prestanka radnog odnosa radnika kod poslodavca, radnik će predati poslodavcu sve izvornike i preslike podataka, dokumenata, planova i postupaka, a koji su mu bili povjereni, odnosno kojima je na drugi način raspolagao tijekom trajanja radnog odnosa kod poslodavca.
Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, informacije, dokumenti, planovi i postupci koji su neposredno ili posredno u vezi s poslovanjem poslodavca ili radom radnika, a čije bi neovlašteno priopćavanje drugim radnicima Poslodavca ili/i trećim osobama moglo biti štetno za poslodavca ili na drugi način protivno njegovim interesima. Poslovnom tajnom smatraju se posebice: poslovne informacije, sheme i podaci o makro i mikro organizaciji, principi rukovođenja, software, način postupanja u komercijalnim poslovima i odnosima, lista poslovnih partnera te plaće, stimulacije i ostale beneficije svih radnika kod poslodavca.
Kršenje obveze čuvanja poslovne tajne, razlog je za otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca.

Uvjeti za rad

Članak 7.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.
Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava na privatnost i dostojanstvo radnika.

Organizacija rada

Članak 8.

Organizacijske jedinice i radni dijelovi Društva su funkcionalno povezani u jedinstvenom sustavu pružanja vodnih usluga (javne vodoopskrbe i javne odvodnje) i vođenju poslovanja.
Na razini Društva postoje sljedeće organizacijske jedinice: sektor, služba, odjel i ured.
Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske jedinice i radne dijelove, strukturu i broj radnika, opise poslova i zadaća, uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ukoliko ti uvjeti nisu određeni zakonom ili drugim propisom.
Organizaciju rada Poslodavac pobliže utvrđuje Organizacijskom shemom Društva - Prilog broj 1. i Katalogom radnih mjesta sa Opisom poslova i zadaća (sistematizacijom) - Prilog broj 2., a koji prilozi se nalaze u privitku ovog Pravilnika i čine njegov sastavni dio.

Radna mjesta sa posebnim pravima i odgovornostima

Članak 9.

Radna mjesta: direktor društva i zamjenik direktora Društva određuju se u Društvu kao radna mjesta s posebnim pravima i odgovornostima i podliježu postupku reizbora sukladno zakonskim propisima.

Mjesto rada

Članak 10.

Poslove i radne zadatke iz ugovora o radu radnici su dužni obavljati na cijelom području djelatnosti Društva kao i izvan područja djelatnosti Društva ovisno o vrsti i naravi poslova pojedinog radnog mjesta.
Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto rada radnika kao i način obavljanja njegova rada.
Radnici se, u pravilu, na izvršavanje poslova i radnih zadataka iz stavka 1. ovoga članka upućuju usmenim nalogom.

Radnici u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja u skladu s uputama i odlukom Poslodavca.

Zabrana konkurencije

Članak 11.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez prethodne pismene suglasnosti Društva:
- obavljati bilo kakve poslove koji na bilo koji način konkuriraju djelatnosti i poslovanju Društva,
- obavljati poslove za svoj osobni ili tuđi interes u prostorijama ili/i s imovinom Društva.

Upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.
Ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke propisane zakonom.
Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 14.

Odluku o potrebi i uvjetima zapošljavanja radnika donosi Poslodavac.
Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca.
Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki od načina određen ovim Pravilnikom ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima, pod uvjetom i na način određen odredbama Zakona o radu.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

U slučaju da su zakonom, drugim propisom koji obvezuje Poslodavca ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Način utvrđivanja posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa

Članak 18.

Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može/mogu se utvrditi: stručna sprema/stručno obrazovanje, posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla, položeni državni ili stručni ispit, posjedovanje licence, znanje stranog jezika, znanje rada na računalu, potrebno radno iskustvo, druga znanja i vještine.
Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.
Provjeru znanja i sposobnosti, te vještina za obavljanje poslova za koje se radnik zapošljava obavlja Poslodavac, odnosno od Poslodavca ovlaštene osobe.

IV ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA

Zaštita na radu

Članak 19.

Poslodavac je obvezan provoditi mjere zaštite na radu sukladno zakonu, podzakonskim propisima, općim i drugim aktima Poslodavca.
Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

Obveze Poslodavca

Članak 20.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.
Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, poslodavac je obvezan uvažavati prirodu obavljanja poslova te prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja.
Poslodavac je obvezan osigurati radnicima usluge medicine rada kako bi se osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima, štetnostima i naporima tijekom rada u svrhu očuvanja zdravlja radnika.
Poslodavac je obvezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije, odnosno biološke agense koje koristi, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad), noćni rad, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika.
Poslodavac je obvezan utvrditi i obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu i brojem radnika.
Poslodavac se obvezuje poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.
U cilju prilagođavanja tehničkom napretku, Poslodavac se obvezuje planirati tehnološki razvoj radnog procesa zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.
Poslodavac je obvezan kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike i prije uvođenja istih provesti savjetovanje s radničkim vijećem sukladno Zakonu o radu.

Obveze radnika

Članak 21.

Radnik je obvezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi Poslodavac.
Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Radnik je obvezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.
Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.
Prije početka rada radnik je dužan provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu, te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, te bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog ovlaštenog radnika Poslodavca, Odjel zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Povjerenik zaštite na radu

Članak 22.

Poslodavac će sukladno Zakonu osigurati radnicima izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu.
Poslodavac će povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati pravo uvida u provedbu mjera zaštite na radu.

Članak 23.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.
Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:
1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu,
2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika,
3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu,
4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu,
5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu,
6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu,
7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku,
8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika,
9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor,
10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu,
11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu,
12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad,
13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz,
14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu,
15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Članak 24.

Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu sa općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu, te mu se ne smije tijekom obnašanja dužnosti, bez suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze

radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drugačije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

Nezgoda na radu ili u vezi sa radom

Članak 25.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca o nezgodi koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nezgoda na njegovu sposobnost za rad ili ne, kao i o nezgodi na ili u vezi povjerenih mu sredstva za rad (strojevi, uređaji, oprema, alat, motorna vozila i sl.) bez obzira da li je ili nije nastupila štetna posljedica.

Zdravlje radnika

Članak 26.

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika u skladu sa odredbama zakona, ovog Pravilnika i internih akata Poslodavca.
Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, Poslodavac može, prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće i/ili posebne zdravstvene sposobnosti.
Radnik je obvezan odazvati se na liječničke preglede koje organizira Poslodavac u zadanim terminima.

Obveza obavještavanja poslodavca o bolesti

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

Privremena nesposobnost za rad

Članak 28.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta, obavijestiti Poslodavca odnosno neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 29.

Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.
Poslodavac je obvezan provoditi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama, a osobito:
1) obavješćivati radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu sposobnost,
2) surađivati s njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu, pri provođenju mjera sprječavanja zlouporabe sredstava ovisnosti,
3) sprječavati konzumaciju alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provoditi zabranu njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,
4) provoditi programe prevencije ovisnosti na mjestu rada, u skladu s utvrđenim potrebama,
5) pisano utvrditi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (provođenje postupka uz pristanak radnika, način provjere, vrsta testa ili aparata,

način bilježenja i potvrđivanja rezultata, postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri) i učinkovito provoditi utvrđeni postupak.
Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Članak 30.

Pušenje je, u skladu sa zakonom i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su posebno označeni kao takvi.

V POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA, TE ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Zaštita privatnosti

Članak 31.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
Ovisno o radnom mjestu određenog radnika, osobni podatci o radniku i njemu bliskim osobama koje Društvo obrađuje u radno-pravnom kontekstu su sljedeći: ime i prezime radnika, spol, datum rođenja, osobni identifikacijski broj (OIB), broj studentske iskaznice, ID kadrovski broj radnika, fotografija na osobnom identifikacijskom dokumentu, rodni list, država, mjesto i općina rođenja, prebivalište i adresa stanovanja, broj i mjesto izdavanja osobnog identifikacijskog dokumenta, državljanstvo, bračno stanje, ime, prezime, godina rođenja, srodstvo članova obitelji, životnog partnerstva (za osigurane članove obitelji, (životnog partnerstva), datum stjecanja svojstva osiguranika, adresa), podaci o uzdržavanim članovima obitelji, potvrda o školovanju za djecu radnika koji su primatelji stipendije, najviša završena škola, stručna sprema, zvanje, znanje stranih jezika, položeni ispiti, posebna znanja i vještine, broj vozačke dozvole, broj registracije motornog vozila, naziv tečajeva i seminara koje je radnik pohađao, vrsta radnog odnosa, radno mjesto, organizacijska jedinica, radno vrijeme, mjesto rada, datum početka rada, ugovorena plaća, broj tekućeg i drugih računa i naziv banke, IP adresa, podatak o lokaciji prikupljen putem GPS uređaja, osobni podatci prikupljeni videonadzorom mjesta rada (lice, oblik tijela), mrežni podaci o korisnicima, podaci koji otkrivaju aktivnosti logiranja, jedinstveni broj dodijeljen svakom mobitelu te jedinstveni broj za svakog pretplatnika na GSM mobilnim mrežama, arhiva podataka o pozivima, popis poziva, broj zdravstvenog osiguranja, zdravstveni kartoni, datum prestanka rada, članstvo u sindikatu, posebni statusi radnika (član radničkog vijeća, sindikalni povjerenik, povjerenik zaštite na radu, status hrvatskog branitelja, roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju i sl.), vrsta invalidnosti, postotak tjelesnog oštećenja i dijagnozi bolesti, ocjena radnog učinka, podaci o kršenju radne obveze, posebna ovlaštenja, vrsta osiguranja, zdravstveni status, broj telefona (osobni i službeni), adresa elektroničke pošte, koeficijent osobnog poreznog odbitka, kao i ostale osobne podatke koje će Poslodavac moguće biti dužan obrađivati sukladno primjenjivim zakonskim i/ili podzakonskim propisima.
Osobni podatci radnika prikupljeni videonadzorom i GPS praćenjem lokacije se obrađuju radi kontrole ulaska i izlaska iz radnih prostorija i prostora, te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom te radi zaštite imovine poslodavca.
Radnik je dužan na zahtjev poslodavca dojaviti sve promjene, dostaviti osobne podatke koji se prikupljaju radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom odjelu ljudskih resursa u roku od 15 dana, a u istom roku radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o nastalim promjenama od nastanaka promjene.

Članak 32.

Osobne podatke o radniku prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama Poslodavac ili osoba koju je za to posebno opunomoćio.
Poslodavac će imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 33.

Svaki radnik dužan je u najkraćem mogućem roku dostaviti Poslodavcu sve informacije i isprave potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za obračun plaće (primjerice: doznake za bolovanje, poreznu karticu, potvrdu o radnopravnom statusu, potvrdu o školovanju djeteta i dr.).
Radnik koji ne dostavi potrebne osobne podatke ili isprave potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa sam snosi štetne posljedice toga propusta.

Zaštita od diskriminacije

Članak 34.

Svi radnici u Društvu su ravnopravni bez obzira na spol, dob, nacionalnost, etničko podrijetlo, religijsku pripadnost, jezik, socijalni ili ekonomski status.
Ovim Pravilnikom o radu jamči se zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika o radu smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka.
Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. i 2. ovoga članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.
Uznemirivanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1. i 2. Ovoga članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.
Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika kontinuiranog ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).
Svi zaposleni su dužni poštivati opća pravila poslovne komunikacije i profesionalnosti.
Svi oblici diskriminacije, uznemiravanja i povrede dostojanstva radnika su zabranjeni i predstavljaju povredu radne obveze zbog koje se može radniku koji počini povredu izvanredno ili redovno otkazati ugovor o radu.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 35.

Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, te poduzimanjem preventivnih mjera.
Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja nadređenih, suradnika ili osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Ova zaštita uključuje poduzimanje aktivnih i nadasve preventivnih mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, afirmacija pristojnog ponašanja, pravovremeno reagiranje u samom začetku problema, sprječavanje svakog izazovnog ponašanja, davanje odgovarajućih upozorenja radnicima, edukacijom, angažiranjem vanjskih stručnjaka i sl.
Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega, ovlaštene primati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu bilo kojeg oblika uznemiravanja ili diskriminacije.
Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz prethodnog stavka ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
Poslodavac ili imenovana osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
Za vrijeme prekida rada iz ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
Imenovana osoba će povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva saslušati radnika koji traži zaštitu po potrebi svjedoke i osobu protiv koje je prijava podnesena te prikupiti isprave i druge eventualne dokaze.
Temeljem svih prikupljenih dokaza i pismenog izvješća osobe iz stavka 3. ovog članka, odluku o tome da li je bilo povrede dostojanstva radnika donosi komisija u sastavu: osobe ovlaštene za primanje pritužbi i prikupljanje dokaza povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva, predstavnik Poslodavca, član Radničkog vijeća kojeg predloži predsjednik Radničkog vijeća za konkretni slučaj.
Temeljem odluke komisije o tome da li je bilo povrede dostojanstva radnika i prijedloga mjere za zaštitu dostojanstva konkretnu mjeru za zaštitu dostojanstva donosi Poslodavac odnosno osoba koje Poslodavac ovlasti.
Mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ovisno o težini povrede su:

- Usmeno upozorenje počinitelju;
- Pisano upozorenje počinitelju
- Otkaz ugovora o radu počinitelju zbog skrivljenog ponašanja;
- Druge odgovarajuće mjere kojima se može zaštiti dostojanstvo povrijeđenog radnika.

Sve informacije, dokumenti, izjave bilo koji drugi oblici ili forme sadržaja koju su prikupljeni u ovom postupku su tajna, a svaki sudionik postupka dužan je čuvati sadržaj postupka te isti ne smije otkriti ili učiniti dostupnim trećima. Materijalne sadržaje ovlaštena osoba ispred Poslodavca čuva u kadrovskom dosjeu počinitelja i oštećenog radnika trajno.
U smislu primjene odredbi o zaštiti dostojanstva radnika, radnicima Društva se smatraju i osobe koje u Društvu rade honorarno te studenti i učenici na praksi.

VI PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 36.

S radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti duži od šest mjeseci.
Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada sukladno Zakonu o radu.
U slučaju iz stavka 2., otkazni rok iznosi jedan tjedan.

Ocjena probnog rada

Članak 37.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov mentor određen od strane Poslodavca.
Poslodavac može prema potrebi uz mentora odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.
Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.
Pri ocjenjivanju probnog rada mentor polazi od sljedećih kriterija:
a) kvaliteta rada;
b) odnos prema radu;
c) odnos prema sredstvima rada;
d) odnos prema kolegama;
e) radnoj disciplini;
f) provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
g) drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.
U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 38.

Radnici imaju pravo i dužnost školovati se, osposobljavati i usavršavati na radu u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama Poslodavca.
Poslodavac, u skladu sa potrebama i mogućnostima, potiče i omogućava obrazovanje i osposobljavanje radnika u sustavima internog i/ili eksternog obrazovanja i osposobljavanja.
Poslodavac, u skladu mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova eksternih (vanjskih) programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.
Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.
Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik sklapaju poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.
Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.
U slučaju prestanka radnog odnosa zbog skrivljenog ponašanja radnika, u slučaju izvanrednog otkaza, u slučaju da radnik otkaže ugovor o radu, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi troškove iz stavka 8. ovog članka.

Pripravnici

Članak 39.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika i ista se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu. Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od najdulje 12 mjeseci.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 40.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 41.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
Tjedno radno vrijeme zaposlenih raspoređeno je na 5 (pet) ili 6 (šest) radnih dana u tjednu.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

O tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
O rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena Poslodavac mora obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed. U slučaju prijeke potrebe za radom radnika, Poslodavac će u razumnom roku, najkasnije do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Noćni rad

Članak 43.

Rad radnika u vremenu između 22 (dvadesetdva) sata i 6 (šest) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.
Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje 1/3 svog radnog vremena noću.
Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata.
Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da pojedini radnik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan.
Trudnica, majka s djetetom do 6 godina života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina, žena starija od 55 godina i muškarac stariji od 60 godina ne mogu se rasporediti na rad noću, osim uz pisanu suglasnost ili na osobni zahtjev.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
Potreba i uvođenje preraspodjele radnog vremena uredit će se sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća.
Ukoliko izostane sporazum iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena i istoga prethodno dostaviti inspektoru rada.
Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, odnosno posebnim uvjetom rada.

Prekovremeni rad

Članak 45.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad, neposredno prije početka prekovremenog rada.
Iznimno ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da radniku uruči pisani nalog za prekovremeni rad, Poslodavac je dužan usmeni nalog za prekovremeni rad pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
Ukupno trajanje redovnog i prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
Godišnje trajanje prekovremenog rada radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati.
Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Pripravnost

Članak 46.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
Vrijeme pripravnosti i visina naknade odredit će se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 47.

Kada se općim aktom Poslodavca ili Pravilnikom o radu utvrde poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, te se stoga za te poslove skraćuje radno vrijeme razmjerno štetnom utjecaju, radnik je dužan, na zahtjev Poslodavca, dio radnog vremena do punog radnog vremena raditi na drugim poslovima koji nemaju narav štetnog utjecaja.
Ako priroda poslova i organizacija rada to omogućavaju, Poslodavac može radniku koji radi s punim radnim vremenom, na njegov pisani zahtjev, odobriti da radi kraće od punog radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 48.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se u skladu potrebama organizacije rada Poslodavca.
Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Korištenje radnog vremena

Članak 49.

Rad treba započeti u vremenu određenom u odluci o radnom vremenu i ne smije se prije vremena završiti.
Kontrolu početka i završetka radnog vremena poslodavac može obavljati posebnim uređajima sustava za kontrolu radnog vremena ili drugim prihvatljivim načinom za registraciju radnog vremena, u skladu sa posebnim propisima.
Napuštanje radnog prostora za vrijeme radnog vremena dopušteno je samo uz dozvolu neposredno nadređenog.

Radnik je dužan, radi točnog obračuna plaća, dostaviti doznake za bolovanje najkasnije zadnjeg dana u mjesecu u kojem je bio na bolovanju.
Radnik koji je na bolovanju obvezan je najkasnije dan prije povratka na rad obavijestiti ovlaštenu osobu o zaključenju bolovanja i povratku na rad.

VIII ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 50.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
Vrijeme u kojem će radnici koristiti odmor, u skladu s potrebama i organizacijom posla određuje poslodavac posebnom odlukom.
Odmor iz ovog članka (stanka) ne može biti određen na početku niti na završetku radnog vremena.
Radnici koji rade dulje od 10 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) u tijeku rada u dvostrukom trajanju.

Dnevni odmor

Članak 51.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 52.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor.
Tjedni odmor radnik u pravilu koristi u nedjelju, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
Ako radnik radi u nedjelju, a ne može mu se osigurati da tjedni odmor koristi u danu koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, mora mu se osigurati korištenje dana zamjenskog tjednog odmora sukladno Zakonu o radu.

Godišnji odmor

Članak 53.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.
Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojim, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika s malodobnom djecom.
Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 54.

Dužina godišnjeg odmora iz članka 53. ovog Pravilnika povećava se primjenom sljedećih kriterija:
Prema radnom stažu:

- do 10 godina - 1 radni dan
- od 10 do 20 godina - 2 radna dana

- od 20-30 godina - 3 radnih dana
- od 30 godina - 4 radna dana

Prema stupnju obrazovanja:
- VI i VII stupanj obrazovanja - 3 radna dana
- IV i V stupanj obrazovanja - 2 radna dana
- do IV obrazovanja - 1 radni dan

Prema uvjetima rada:
- rad na otvorenom i rad u laboratoriju – 2 radna dana
- rad u zatvorenom – 1 radni dan

Prema navršenim godinama života:
- navršene 40. godine života – 1 radni dan
- navršene 50. godine života – 2 radna dana

Socijalne i obiteljske prilike:
- samohranom roditelju sa maloljetnom djecom - 1 radni dan
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji - 2 radna dana
- invalidu - 2 radna dana
- radniku s umanjenom radnom sposobnošću -1 radni dan

U smislu odredbi ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:
- djeteta kojemu otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojemu je otac utvrđen, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj
- kojemu je bračni drug umro ili proglašen nestalim.

Kriteriji primjene

Članak 55.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, s tim da ukupni godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana.
U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.
Radnik koji se prvi put zaposli, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 53. i 54. ovog Pravilnika nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod toga Poslodavca.
Ako je radnik zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 56.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, s tim da dio u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna mora koristiti neprekidno tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.
Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti 3 (tri) puta godišnje na dan koji želi (po slobodnoj volji), ali uz obvezu da o svakoj namjeri korištenja dana godišnjeg odmora o tome obavijesti nadređenog najmanje 3 (tri) dana ranije.

Ništavost odricanja prava na godišnji odmor

Članak 57.

Ništavan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor i o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana za važne osobne potrebe:

- sklapanje braka radnika - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 4 radna dana
- smrt supružnika, djeteta - 7 radnih dana
- smrt roditelja, braće i sestara - 3 radna dana
- smrt roditelja bračnog druga – 2 radna dana
- smrt ostalih članova uže obitelji – 2 radna dana
- selidba - 2 radna dana
- proglašena elementarna nepogoda - 2 radnih dana
- dobrovoljno darovanje krvi/krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje – 2 radna dana za svako davanje
- obrazovanje/stručno osposobljavanje i usavršavanje – 3 dana
- obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikata – 3 dana

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

Za svaki smrtni slučaj radnik ima pravo na plaćeni dopust bez obzira na ograničenje iz prvog stavaka ovog članka.

Pravo na plaćeni dopust za dobrovoljno darovanje krvi/krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust zbog opravdanog razloga. Trajanje neplaćenog dopusta ne može biti duže od 30 dana. Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosnom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

U svrhu odobravanja prava na neplaćeni dopust iz prethodnog stavka ovoga članka, radnik je dužan dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 59.a

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

IX PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALA PRIMANJA RADNIKA

1.PLAĆA

Obveza isplate plaće

Članak 60.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u iznosu manjem od iznosa utvrđenog Ugovorom o radu, a u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Za puno radno vrijeme, normalan učinak kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- Osnovne plaće,
- Dodataka na plaći koji se računaju na osnovnu plaću i dodaju osnovnoj plaći,
- Ostalih primitaka

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu, a poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Osnovna plaća

Članak 61.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđen na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Pravilnika, predstavlja najniži iznos kojeg je Poslodavac dužan isplatiti radniku.
Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.
Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Pravilnika sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.
Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost Poslodavca.

Članak 62.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na temelju složenosti poslova na koje je radnik raspoređen sukladno ovom Pravilniku, a čini ju umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i vrijednosti osnovice.
Vrijednost osnovice za koeficijent 1 iznosi 623,80 eura bruto.

Rok isplate plaće

Članak 63.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
Plaća radnika je poslovna tajna.

2. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Dodatak na radni staž

Članak 64.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane u neoporezivom iznosu od 100,00 eura neto mjesečno.

Mjesečni iznos naknade iz stavka 1. ovog članka umanjit će se, odnosno neće se isplatiti za dane korištenja godišnjeg odmora, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad, plaćenog dopusta, kao i druge dane koje radnik nije proveo na radu.

Pravo na povećanu plaću:

Članak 66.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- za noćni rad - 30%
- za prekovremeni rad - 50%
- za rad nedjeljom - 50%
- za smjenski rad u drugoj smjeni - 10%
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom - 50%
- za otežane uvjete rada – 10%

a sve prema specifikaciji efektivnih sati rada u radnim nalozima radnika.
Otežani uvjeti rada u smislu ovog članka predstavljaju okolnosti povremenog rada radnika u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća:
-rad na temperaturi ispod -5ºC ili iznad 35ºC ;
-rad u kontaktu sa otpadnom vodom, fekalijama i otpadom (radnici koji rade na crpnim stanicama, čišćenju rešetki, pranju retencijskog bazena, prešanju mulja, uzimanju uzoraka i analizi otpadnih voda);
-rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m, rad u crpnim stanicama i šahtovima;
-rad na dezinfekciji i pranju vodosprema.
Ukoliko je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci se kumuliraju.

Plaća pripravnika, nagrade, učenicima i studentima na praksi
i dodatak radnicima na provedbi projekata

Članak 67.

Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.
Učenicima i studentima na obaveznoj praksi, Poslodavac može isplatiti nagradu u skladu sa posebnom odlukom Poslodavca o visini nagrade.
Radnici koji rade na provedbi projekata kao članovi projektnog tima, mogu ostvariti uvećanje plaće ili dodatak na plaću sukladno uvjetima projekta, a temeljem posebne odluke Poslodavca.

3. NAKNADE PLAĆE

Slučajevi naknade plaće

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio kada ne radi zbog:
-godišnjeg odmora;
-plaćenog dopusta;
-državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
-obnašanja dužnosti člana Radničkog vijeća, sindikalnog povjerenika i povjerenika zaštite na radu;
-za vrijeme izobrazbe, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama i nalogom Poslodavca;
-prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika;
-traženja novog zaposlenja u otkaznom roku;
-kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
-za rad u predstavničkim tijelima jedinice lokalne i regionalne (područne) samouprave;
-kad Poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti pred nadležnim sudom zaštitu;

Bolovanje

Članak 69.

Osnovicu za obračun naknade zbog bolovanja čini plaća isplaćena radniku u posljednjih šest mjeseci koji prethode nastupu bolovanja.
Naknada plaće za vrijeme bolovanja i liječenja do 42 dana (tereti Poslodavca), i iznosi:

- 100% od osnovice, za naknadu za vrijeme bolovanja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalne bolesti,
- 90% od osnovice, za naknadu za vrijeme bolovanja uslijed bolesti i ozljede izvan radnog vremena u trajanju do 42 (četrdesetdva) radna dana,

Ukoliko je bolovanje nastalo zbog ozljede na radu bez krivnje radnika i traje više od 42 dana, radniku će se obračunati i isplatiti eventualna razlika između naknade za bolovanje prema propisima o zdravstvenom osiguranju i iznosa naknade iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka na teret sredstava za bruto plaće.

4. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Prigodne nagrade i darovi

Članak 70.

Poslodavac može tijekom kalendarske godine isplatiti radnicima prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres i sl.) i/ili prigodne darove u naravi i/ili dar djetetu do 15 godina starosti u visini maksimalno neoporezivog iznosa u skladu odredbama zakona i poreznih propisa važećih u trenutku isplate.
Pravo na dar djetetu imaju djeca radnika, djeca umrlih radnika, te djeca poginulih i nestalih radnika u Domovinskom ratu sve do kraja godine u kojoj navršavaju 15 godina starosti.
U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na dar ima samo jedan od roditelja, a maksimalno do visine neoporezivog iznosa utvrđenog u skladu s važećim poreznim propisima.
Radnicima koji steknu pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora isplaćuje se i razmjeran dio regresa.

Nagrada za radne rezultate

Članak 71.

Poslodavac može na prijedlog ovlaštenog rukovoditelja radniku isplatiti poticaj/stimulativni dio plaće u iznosu od 70,00 eura u vidu nagrade za radne rezultate. Ukupan godišnji iznos isplaćenih nagrada za radne rezultate po radniku ne može biti veći od maksimalno neoporezivog iznosa u skladu s odredbama važećih zakona i poreznih propisa. Ukoliko se nagrada isplaćuje zbog više navedenih razloga, iznos nagrade se kumulira.
Nagrada za radne rezultate isplaćuje se u slučaju:

<u>URED UPRAVE, PRAVNA I LJ. RESURSI:</u>

Ured direktora

- U slučaju dodatnog angažmana radnika kod:
  - potrebe dodatnog izvještavanja korisnika vezanih za poteškoće u vodoopskrbi i odvodnji
  - suradnje s medijima, institucijama i dr. ustrojstvenim jedinicama unutar Poslodavca
  - organiziranja događanja vezanih za obilježavanja značajnih datuma iz djelokruga rada Poslodavca
  - organizacije drugih aktivnosti vezanih uz usluge koje pruža Poslodavac
  - promjene cijene vode u izvještavanju javnosti, veće suradnje s medijima, institucijama i dr. ustrojstvenim jedinicama unutar Poslodavca,
  - provedbe posebno zahtjevnih postupaka javne nabave

Odjel ljudskih resursa

- U slučaju dodatnog angažmana radnika kod:
  - izmjene zakonskih i podzakonskih akata
  - izmjene internih akata
  - rada na izmjeni internih obrazaca
  - izmjene/uvođenja računalnog programa

Odjel pravnih i općih poslova

- U slučaju dodatnog angažmana radnika kod:
  - povećanog opsega posla uslijed velikog broja ovršnih prijedloga
  - povećane naplate po osnovama za plaćanje
  - povećanog opsega posla zbog potrebnog dodatnog čišćenja prostora Poslodavca
  - povećanog opsega posla uslijed npr. godišnjeg izlučivanja arhivske građe ili zaprimanja i arhiviranja velike količine arhivske građe
  - povećanog opsega posla uslijed npr. opsežnosti projekta za koji su rješavani imovisko pravni odnosi
  - rješavanja imovinsko-pravnih odnosa u vrlo kratkom roku zbog hitnosti u svrhu ishođenja građevinske / uporabne dozvole

TEHNIČKI SEKTOR

Služba tehničke pripreme i razvoja

- Samostalnost i samoinicijativnost radnika, uspješno i pravodobno rješavanje složenog predmeta,
- Uspješno i pravodobno obavljanje poslova odsutnog radnika uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta,
- povećanog broja izrađenih akata (uvjeti, očitovanja, mišljenja, izjava, potvrda i sl. akata sukladno zakonskim odredbama)
- povećanog broja izlazaka na tehničke preglede
- Dodatni angažman radnika na radnim zadacima koji rezultiraju poboljšanjem radnih procesa i procedura i radnim zadacima koji doprinose kvaliteti i ugledu Poslodavca i stvaraju dodatne vrijednosti

Služba upravljanja, investicija i tehničkih poslova

- Dodatni angažman radnika zbog:
  - povećanog broja investicija u provedbi i pripremi (upravljanje, koordinacija, praćenje provedbe, izvještavanje, financiranje, analiza)
  - apliciranja/prijave projektnih aktivnosti
  - povećanog broja izrađenih akata (uvjeti, očitovanja, mišljenja, izjava, potvrda i sl. akata sukladno zakonskim odredbama)
  - kratkog roka danog od institucija za izvršenje određenog posla
  - Samostalnost i samoinicijativnost radnika, uspješno i pravodobno rješavanje složenog predmeta
  - Uspješno i pravodobno obavljanje poslova odsutnog radnika uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta
  - Dodatni angažman radnika na radnim zadacima koji rezultiraju poboljšanjem radnih procesa i procedura i radnim zadacima koji doprinose kvaliteti i ugledu Poslodavca i stvaraju dodatne vrijednosti

Služba održavanja vodoopskrbne i kanalizacijske mreže

- Dodatni angažman radnika kod nepredviđenih, složenijih aktivnosti na složenim kvarovima i priključcima
- Rad radnika koji iziskuje dodatan napor u ekstremnim uvjetima
- Dodatni angažman radnika koji uzrokuje uštedu u materijalu i drugim resursima Poslodavca

Služba održavanja pogona vodoopskrbe i odvodnje

- Izvanredni rezultati u radu koji prelaze očekivanja Poslodavca
- Inicijativa i izvršavanje zadataka i projekata prije zadanog roka i značajan doprinos zadatku ili projektu koji treba završiti u kratkom roku
- Inovativnost: ako radnik doprinese unapređenju procesa, proizvoda ili usluga kroz inovativne ideje ili rješenja na UPOV-u i precrpnim stanicama
- Timski rad: za doprinos unapređenju timskog rada gdje radnik pokazuje izuzetne vještine u radu s drugima, potiče suradnju ili pomaže u rješavanju problema unutar Službe
- Poboljšanje sigurnosti ili efikasnosti: za doprinose poboljšanju sigurnosnih praksi ili za inicijative koje vode većoj efikasnosti na UPOV-ima i precrpnim stanicama
- Kvaliteta rada: ako radnik konstantno obavlja radne zadatke visokom kvalitetom koja premašuje standarde i doprinosi rješavanju problema na UPOV-ima i precrpnim stanicama
- Izniman doprinos u izvanrednim situacijama: kada radnik pruži ključan doprinos u kriznim situacijama ili prilikom rješavanja hitnih problema kad se dogode nepredviđene stvari uslijed elementarnih nepogoda kao npr.: isplivavanje fekalija na precrpnoj stanici uslijed nestanka električne energije ili kvara na sustavu UPOV-a koji može ugroziti normalan rad sustava

Služba općeg održavanja

- Dodatni angažman radnika kod nepredviđenih, složenijih aktivnosti na složenim kvarovima i priključcima
- Rad radnika koji iziskuje dodatan napor u ekstremnim uvjetima
- Dodatni angažman radnika koji uzrokuje uštedu u materijalu i drugim resursima Poslodavca

SEKTOR JAVNE VODOOPSKRBE I ODVODNJE

Služba tehnologije otpadnih voda

- Dodatni angažman radnika kod:
  - Dodatnog obilaženja uređaja za pročišćavanje otpadnih voda kod izvanrednih situacija, elementarnih nepogoda i sl.
  - Izvanrednih situacija kada radnik da izniman doprinos u sprečavanju ekoloških incidenata (povećan hidarulički dotok, dotok opasnih tvari na uređaj i sl.)
  - Puštanja novih uređaja za pročišćavanje otpadnih voda u rad
  - Uvođenja u rad novih instrumenata te novih metoda radi unapređenja tehnološkog procesa

Služba tehnologije pitke vode

- Dodatni angažman radnika kod:
  - Povećanog broja analiza zbog povećanog broja uzoraka po djelatniku
  - Povećanog broja analitičkih parametara

- Uvođenja novih metoda analiza
- Uvođenja u rad novih instrumenata
- Izvršavanja analitičkih postupaka izvan Plana analiza: validacija metoda, međulaboratorijsko umjeravanje
- Svih ostalih poslova izvanrednih poslova

Služba prodaje, naplate i kontrole

- Dodatni angažman radnika zbog:
  - velikog broja zamijenjenih vodomjera
  - velikog broja očitanih vodomjera
  - velikog broja podjeljenih računa, opomena, obavijesti i sl. u izvanrednim situacijama
  - izvanrednih dodatnih poslova
  - pravovremene naplate i specifičnosti posla

Služba zaštite okoliša i zaštite na radu

- Dodatni angažman radnika zbog:
  - Povećanog opsega posla u slučaju elementarnih nepogoda i drugih viših sila
  - iznimnih rezultata u području zaštite na radu i zaštite od požara
  - prilikom povećanog broja izvođenja radova na terenu
  - koordinacije zaštite na radu na privremenim gradilištima

EKONOMSKI SEKTOR

- Rad na dodatnim poslovima izvan opisa radnog mjesta
- Nadprosječna kvaliteta obavljenog posla (iskazana stručnost, samostalnost i kreativnost u obavljanju posla)
- Inovativnost: ako radnik doprinese unapređenju procesa, proizvoda ili usluga kroz inovativne ideje ili rješenja
- U slučaju kontrola i nadzora, dodatni angažman i zalaganje radnika da bi se kontrolnim tijelima dostavila dodatna dokumentacija i materijali (Porezna uprava, Ministarstva, revizije i sl.)
- Uspješno i pravodobno obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta
- Dodatni angažman i zalaganje radnika zbog povećanog opsega posla uslijed promjene zakonske regulative i novih programskih rješenja
- Predlaganje i provođenje mjera za unapređenje poslovanja Poslodavca
- Dodatni angažman radnika u analiziranju poslovanja koje za posljedicu imaju materijalne i financijske uštede

Jubilarne nagrade

Članak 72.

Poslodavac može isplatiti radnicima jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž društvu najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršenih: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža u društvu.
Jubilarna nagrada isplaćuje se za navršene godine radnog staža u tekućoj godini, a isplaćuje se sukladno odluci Poslodavca.

Potpore/Solidarne pomoći

Članak 73.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima u slijedećim slučajevima:

- smrt radnika,
- smrti člana radnikove uže obitelji,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti-tjelesnog oštećenja koja se dokazuje pravomoćnim rješenjem nadležne komisije izdanim nakon početka važenja ovog Pravilnika,

Naknade iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se jednokratno po nastupu slučaja, a za bolovanje duže od 90 dana iznos naknade može se isplatiti samo jednom u kalendarskoj godini.
Pod prekidom kontinuiteta bolovanja smatra se prekid bolovanja od najmanje jednog dana i to bez obzira da li je taj dan radni ili neradni dan, odnosno subota, nedjelja ili blagdan.
Poslodavac će jednom u kalendarskoj godini isplatiti potporu radnicima-roditeljima djece s invaliditetom u bruto iznosu od 331,81 euro.

Članak 74.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za novorođeno dijete u neoporezivom iznosu od 265,45 eura.
U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na potporu iz prethodnog stavka ima samo jedan od roditelja.

Troškovi prijevoza

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne prijevozne karte mjesnog javnog prijevoza za grad Vinkovce.
Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zajedno s plaćom radnika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Dnevnica i ostali troškovi službenog puta

Članak 76.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje ima, u skladu odredbama propisa o porezu na dohodak, pravo na:
– dnevnicu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima, uz uvjet da udaljenost mjesta u koje se radnik upućuje na službeno putovanje iz mjesta svoga rada ili iz mjesta prebivališta odnosno uobičajenog boravišta, u neko drugo mjesto, mora biti udaljeno najmanje 50 km.
– naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i
– naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.
Kao sredstvo prijevoza radnik u pravilu koristi službena vozila i sredstva javnog prijevoza. Prijevoz avionom i upotreba privatnog osobnog vozila u službene svrhe koriste se po posebnom odobrenju Poslodavca.

Korištenje privatnog automobila

Članak 77.

Radnik koji po nalogu Poslodavca koristi osobno vozilo za službene potrebe ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini propisanoj pozitivnim propisima kao maksimalno neoporezivoj po prijeđenom kilometru.

Otpremnina za mirovinu

Članak 78.

Radnik koji odlazi u prijevremenu mirovinu ili starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika s danom stjecanja prvog uvjeta za mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine bruto plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca. Ukupan iznos otpremnine po ovom stavku ne može

biti veći od deset prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Radnik koji odlazi u prijevremenu mirovinu nakon stjecanja prvog uvjeta za prijevremenu mirovinu ili u starosnu ili invalidsku mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Otpremnine iz prethodnih stavaka isplaćuju se radniku nakon podmirenja poreza, doprinosa i ostalih davanja.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 79.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće (bruto) koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od deset prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Radniku iz stavka 1. ovog članka koji pretrpi ozljedu na radu odnosno oboli od profesionalne bolesti, a nakon oporavka i liječenja ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu iz stavka 2. ovog članka u dvostrukom iznosu, osim ako neopravdano odbije rad na novo ponuđenom radnom mjestu.

Otpremnina u slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu

Članak 80.

U slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu do kojeg je došlo na inicijativu, odnosno zahtjev Poslodavca, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće (bruto) koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
U slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu do kojeg je došlo na inicijativu, odnosno zahtjev Radnika, radnik nema pravo na otpremninu.

Otpremnina i naknade plaće

Članak 81.

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

Osiguranje radnika za slučaj ozljede na radu i oboljenja od profesionalnih bolesti

Članak 82.

Poslodavac je dužan u smislu Zakona o zdravstvenom osiguranju osigurati radnika.
Poslodavac može s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju svih radnika od:
Rizik:
- smrt uslijed nesretnog slučaja
- smrt uslijed bolesti
- trajna invalidnost uslijed nesretnog slučaja.

Djeca stradalog radnika

Članak 83.

Djeci poginulih i umrlih radnika Poslodavac se obvezuje za vrijeme redovitog školovanja dodijeliti mjesečnu potporu – stipendiju u iznosu utvrđenom na temelju postotka neoporezivog iznosa prema poreznim propisima, i to:

- za djecu na osnovnom obrazovanju 40% osnovice
- za djecu na srednjoškolskom obrazovanju 60% osnovice
- za djecu na visokoškolskom obrazovanju 80% osnovice

U slučaju ponavljanja godine školovanja gubi se pravo na potporu do ponovnog redovnog upisa u viši razred/semestar školovanja.
Pravo na potporu gubi se u potpunosti u slučaju ponovnog produžetka školovanja/studija za više od godine dana.
Poslodavac je dužan od skrbnika prikupiti dokumentaciju o statusnom položaju djeteta: domovnicu, rodni list, smrtovnicu roditelja, dokaz o skrbništvu i adresu skrbnika, dokaz o redovnom školovanju.

Umanjena sposobnost radnika

Članak 84.

Novčanu naknadu, zbog umanjene radne sposobnosti nastale kao posljedica ozljede na radu, radnik ostvaruje po propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja.
Eventualnu razliku do plaće, koju bi radnik ostvario da nije bilo promjene radnog mjesta zbog umanjenja radne sposobnosti, isplaćuje Poslodavac.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Izumi i tehnička unapređenja

Članak 85.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unaprjeđenja u vezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.
Izumi ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju Poslodavcu.
Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u vezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.
Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik.

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak ugovora o radu

Članak 86.

Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom.

Članak 87.

U slučaju da ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.

Članak 88.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u svakom slučaju kršenja odredaba zakona, ugovora o radu ili ovog Pravilnika od strane radnika, a osobito u slučajevima definiranim u odjeljku: XIII Povrede obveza iz radnih odnosa.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava radnika iz radnog odnosa

Članak 89.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.
Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
Ako je zakonom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.
Rokovi iz ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.
Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
Poslodavac može u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu zbog osobito teške povrede na radu privremeno udaljiti s posla radnika do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Donošenje i dostava odluka

Članak 90.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom ili drugim propisom nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.
Sve odluke o pravu i obvezama radnika Poslodavac je dužan uručiti radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika s punim imenom i prezimenom kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku ili poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta/boravišta koju je radnik naveo prilikom sklapanja ugovora o radu, odnosno na njegovo zadnje prijavljeno prebivalište/boravište.
Ako se dostava radniku ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču u sjedištu Društva uz naznaku datuma stavljanja iste na oglasnu ploču, te će se smatrati da je istekom trećeg dana od stavljanja na oglasnu ploču ista dostavljena radniku.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 91.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIII POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Vrste povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 92.

Povrede obveza iz radnih odnosa mogu biti: lakše, teže i osobito teške.

Članak 93.

Lakše su povrede obveza iz radnog odnosa su one koje zbog svoje pojedinačne naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć, primjerice:

- zakašnjenje, napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena bez opravdanog razloga ili odobrenja neposrednog rukovoditelja
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
- neopravdano nenošenje službenih, radnih odijela ili neuredno nošenje ili održavanje službenih ili radnih odijela,
- neodazivanje na (redoviti) liječnički pregled
- nanošenje materijalne štete Poslodavcu
- druge slične povrede koje se mogu detektirati kao lakše.

Članak 94.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su one koje zbog svoje pojedinačne naravi mogu dovesti do prestanka radnog odnosa, primjerice:
- kršenje propisa o zaštiti na radu,
- kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okolnosti,
- namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima,
- grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama i poslovnim partnerima,
- neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca izvan radnih prostorija,
- korištenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca u privatne svrhe,
- neprovođenje, kršenje i neizvršavanje donesenih akata Poslodavca,
- narušavanje ugleda Poslodavca,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti spola ili seksualne orijentacije zaposlenika,
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- ponavljanje počinjenja lakših povreda obveza iz radnog odnosa,
- neodazivanje radnika na uputu Poslodavca na ispitivanje koncentracije alkohola i/ili prisustva opojnih droga ili psihoaktivnih tvari u organizmu, bez opravdanog razloga,
- zlouporaba korištenja službenog vozila,
- neizvršavanje poslova i radnih zadataka po nalogu nadređenog
- i druge slične povrede koje se mogu detektirati kao teže.

Članak 95.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su one takve naravi radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć, primjerice:
- otuđenje imovine Poslodavca,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- povreda poslovne tajne,
- neovlašteno davanje osobnih podataka koji se odnose na potrošače ili radnike,
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca,
- konzumiranje i unošenje u prostorije Poslodavca alkohola i opojnih droga te dolazak na posao pod utjecajem alkohola i opojnih droga,
- namjerno uništavanje imovine Poslodavca,
- grubo i neprimjereno verbalno (omalovažavanje, vrijeđanje, klevetanje, psovanje i sl.) i svako drugo nedolično ponašanje prema Poslodavcu,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) radna dana u 1 (jednom) mjesecu,

- neopravdani izostanak s posla više od 3 (tri) radna dana u kalendarskoj godini.

Članak 96.

Lišenost slobode radnika, u bilo kojem obliku i trajanju, predstavlja osobito važnu činjenicu na osnovu koje Poslodavac može donijeti odluku o izvanrednom otkazu radnika.

Mjere Poslodavca u vezi povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 97.

Za povrede obveza iz radnog odnosa Poslodavac može donijeti:
- Usmeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
- Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
- Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- Redoviti otkaz ugovora o radu,
- Izvanredni otkaz ugovora o radu.

XIV ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Organizacijski ustroj

Članak 98.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ravnomjernog, ekonomičnog i racionalnog gospodarenja i razvoja.
Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.
Organizacijske jedinice Društva su: sektor, služba, odjel i ured.
Društvom rukovodi i upravlja direktor Društva, sektorom rukovodi rukovoditelj sektora, odjelom rukovodi voditelj odjela, uredom rukovodi voditelj ureda.
Unutrašnja organizacija Poslodavca organizirana je po sljedećim organizacijskim jedinicama i radnim dijelovima:

1. Ured uprave
2. Tehnički sektor
3. Sektor javne vodoopskrbe i odvodnje
4. Sektor investicija i razvoja
5. Ekonomski sektor

Unutar Tehničkog sektora nalaze se: Tehnički ured, Služba nadzorno-upravljačkog centra sa 3 odjela, Služba održavanja vodoopskrbne i kanalizacijske mreže sa 3 odjela, Služba održavanja pogona vodoopskrbe i odvodnje s 2 odjela i Služba općeg održavanja s 2 odjela.

Unutar Sektora javne vodoopskrbe i odvodnje nalaze se: Službe tehnologije pitke vode, Služba zaštite okoliša i ZNR, Služba tehnologije otpadnih voda, te Služba prodaje, naplate i kontrole, svaka sa po dva odjela.

Unutar Sektora investicija i razvoja nalaze se: Služba tehničke pripreme i razvoja i Služba provedbe investicija, te Odjeli financijsko-ekonomske i financijsko-knjigovodstvene provedbe investicija.

Ekonomski sektor čine: Služba komercijalnih poslova, te Odjel ljudskih resursa, Odjel pravnih i općih poslova, Odjel računovodstva i Odjel financija i kontrolinga.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Salvatorna klauzula

Članak 99.

Suprotnost koje odredbe ovoga Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenoga zakona ili drugoga propisa ili naknadno sklopljenoga Kolektivnoga ugovora koji obvezuje Društvo, ne utječe na valjanost ovoga Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odrednice suprotne Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnome ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odrednica Zakona, drugoga propisa odnosno Kolektivnoga ugovora.

Izmjene i dopune

Članak 100.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Objava Pravilnika

Članak 101.

Ovaj Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.
Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u Odjelu ljudskih resursa, a radnici u Odjelu ljudskih resursa dužni su radniku, po njegovom zahtjevu, omogućiti izradu preslike Pravilnika o radu.

Stupanje na snagu

Članak 102.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti prijašnji Pravilnik o radu od 01.01.2025. godine.
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Društva, a primjenjuje se od 01. svibnja 2025. godine.

Direktor:
Mario Komšić, dipl. oec.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči u poslovnom sjedištu Društva dana

22. travnja 2025.g. a stupa na snagu dana 30. travnja 2025.g.