



KOMUNALNO
GOSPODARSTVO
POKUPSKO d.o.o.

Adresa: Trg Pavla Štoosa 15,

10414 Pokupsko

OIB: 19836851576

IBAN: HR43 2340 0091 1107 58548 3

PRAVILNIK O RADU

KOMUNALNO GOSPODARSTVO POKUPSKO d.o.o.

Pokupsko, Trg Pavla Štoosa 15, 10414 Pokupsko

OIB: 19836851576

Sukladno odredbi čl. 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23; dalje: ZR) direktor društva Komunalnog gospodarstva Pokupsko d.o.o., OIB: 19836851576 (dalje: Poslodavac), donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

1.1. Ovim Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

1.2. Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

1.3. Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

1.4. Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 2.

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

Članak 3.

3.1. Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.

Članak 4.

4.1. Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

4.2. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.

1. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

5.1. Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi direktor Komunalnog gospodarstva Pokupsko d.o.o.

5.2. Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

5.3. Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom, posebna zdravstvena sposobnost itd).

5.4. Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Članak 6.

6.1. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora sadržavati najmanje elemente propisane zakonom.

6.2. Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 7.

7.1. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

8.1. Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 9.

9.1. 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 može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

9.2. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

9.3. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

9.4. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 9.3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

9.5. Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 9.4. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

9.6. Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

9.7. Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

9.8. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

10.1. Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

10.2. 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.

10.3. O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 11.

11.1. Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

11.2. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

11.3. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

11.4. Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

11.5. U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

11.6. Za rad iz stavka 11.5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Dodatan rad radnika

Članak 12.

12.1. Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

12.2.5 radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

12.3. Radnik iz stavka 12.1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

12.4. Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

12.5. Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

12.6. Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

12.7. Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 13.

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

13.2. Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

13.3. Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 14.

14.1. Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

14.2. Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osigurava i provodi uprava.

Članak 15.

15.1. U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

15.2. Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 16.

16.1. Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni kao posebni prostor za pušenje.

Članak 17.

17.1. Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZR ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

17.2. Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Članak 18.

18.1. Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

Članak 19.

19.1. Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, kao i promjene tih podataka.

19.2. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

3. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 20.

20.1. Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

20.2. Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

20.3. U slučaju iz stavka 20.2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

20.4. Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

20.5. Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

20.6. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Članak 21.

21.1. Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

21.2. U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 22.

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

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

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

22.4. Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 22.1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Pripravnik i način osposobljavanja pripravnika

Članak 23.

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

23.2. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme, te traje najdulje godinu dana nakon čega isti polaže stručni ispit.

23.3. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

4. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 24.

24.1. Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

24.2. Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Članak 25.

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

25.2. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.

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

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

25.5. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

25.6. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

26.1. Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.

26.2. Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 27.

27.1. 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).

27.2. Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

27.4. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 28.

28.1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

5. ODMORI I DOPUSTI

Članak 29.

29.1. Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

29.2. Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Članak 30.

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

Članak 31.

31.1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 28. ovog Pravilnika.

31.2. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Članak 32.

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

32.2. Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori, a sve sukladno odredbama ZR.

Članak 33.

33.1. Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika 2 radna dana;
- smrt u obitelji 2 radna dana;
- porod djeteta 1 radni dan;
- bolesti u obitelji 2 radna dana.

33.2. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

33.3. Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članak 34.

34.1. Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku, ako to priroda posla dopušta.

34.2. Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

Članak 35.

35.1. 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 smatra se vremenom provedenim na radu.

6. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 36.

36.1. Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. - og dana u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Članak 37.

37.1. Osnovna plaća iz članka 36. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad - 30%;
- rad noću - 50%.

Članak 38.

38.1. Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Članak 39.

39.1. Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

7. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Članak 40.

40.1. Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

40.2. Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu u smislu odredbi ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 41.

41.1. Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i pažljivo.

41.2. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

41.3. Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 42.

42.1. Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

42.2. Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

8. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 43.

43.1. Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Članak 44.

44.1. Poslodavac i radnik mogu pisanim putem ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja)

9. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 45.

45.1. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao. U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 46.

46.1. Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina predviđen ZR.

Članak 47.

47.1. Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz ZR.

Članak 48.

48.1. Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebice se smatra: otuđenje imovine poslodavca; uništavanje imovine Poslodavca; povreda poslovne tajne; konzumiranje i unošenje u prostorije poslodavca alkohola i opojnih droga.

11. OTPREMNINA

Članak 49.

49.1. Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona o radu.

12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 50.

50.1. Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.

50.2. Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

50.3. U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 47.2. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

50.4. Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 47.3. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

13. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 51.

51.1. Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (dalje: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Članak 52.

52.1. Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe, u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik, Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (dalje: pritužba).

Članak 53.

53.1. Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje uprava društva Poslodavca pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

Članak 54.

54.1. Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

54.2. Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Članak 55.

55.1. U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Članak 56.

56.1. Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

14. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 57.

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

57.2. Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Članak 58.

58.1. Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Uprava/direktor društva

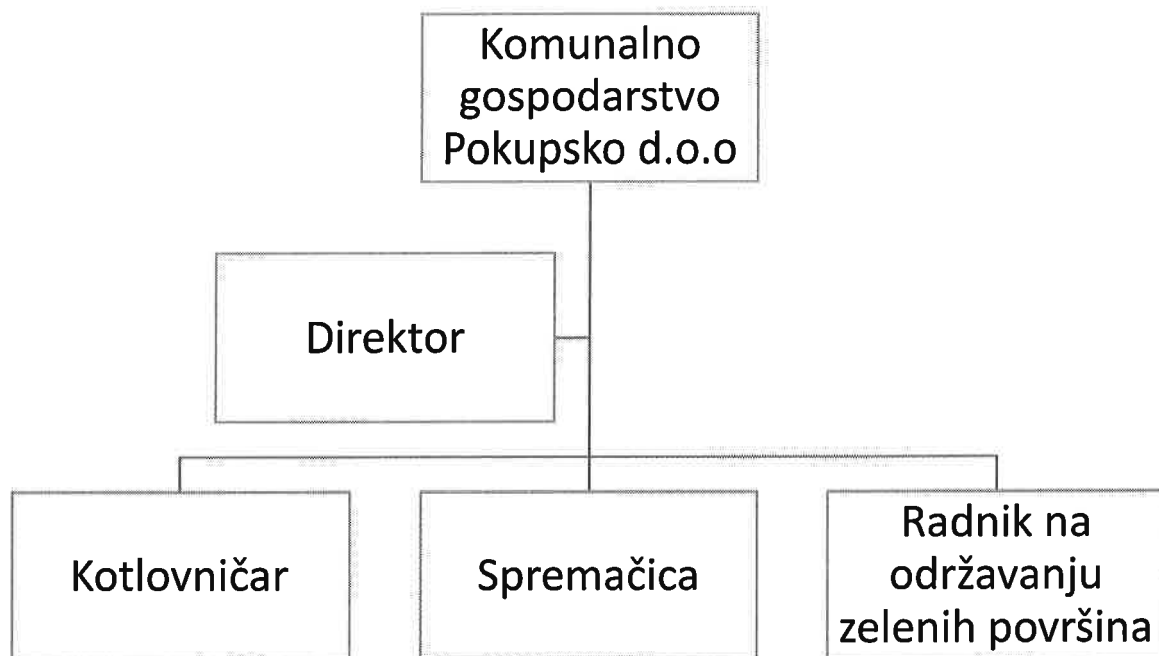
Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 08. siječnja 2024.

Pravilnik je stupio na snagu dana: 15. siječnja 2024.



Prilog I.

**SISTEMATIZACIJA
RADNIH MJESTA**



Prilog II.

**OPIS
RADNIH MJESTA**

NAZIV RADNOG MJESTA:

DIREKTOR/ICA DRUŠTVA

STRUČNA SPREMA:

VSS tehničkog, ekonomskog ili pravnog

smjera

POSEBNI UVJETI:

iskustvo na odgovarajućim poslovima

RADNO ISKUSTVO:

2 godine

OPIS RADNOG MJESTA I ODGOVORNOST:

- u skladu s Izjavom o osnivanju Društva i ugovorom o radu

NAZIV RADNOG MJESTA:

KOTLOVNIČAR/KA TOPLANE – volonter

STRUČNA SPREMA:

SSS tehničkog smjera, položen stručni ispit

POSEBNI UVJETI:

iskustvo na odgovarajućim poslovima

RADNO ISKUSTVO:

1 godine, položen stručni ispit

OPIS RADNOG MJESTA i ODGOVORNOST:

- u skladu s ugovorom o radu ili ugovorom o djelu,
- pokreće i zaustavlja postrojenje toplane,
- prati i vodi evidenciju o radu postrojenja toplane,
- održava postrojenje u ispravnom stanju, otklanjajući eventualno manje kvarove,
- obavlja i ostale poslove po nalogu Direktora Društva.

ODGOVORNOST:

- obavlja i druge poslove po nalogu direktora Društva.

NAZIV RADNOG MJESTA:

SPREMAČICA

STRUČNA SPREMA:

NKV

POSEBNI UVJETI:

nije potrebno

RADNO ISKUSTVO:

nije potrebno

OPIS RADNOG MJESTA i ODGOVORNOST:

- u skladu s ugovorom o radu
- održava čistoću u svim unutarnjim i vanjskim prostorima u kojima se obavljaju djelatnosti Društva,
- vodi potrebne evidencije o održavanju čistoće,
- odgovorna je za zaprimljeni materijal i racionalno trošenje istog,
- u svom radu dužna je poštovati standarde društva, operativne procedure, radne upute, smjernice i sl. koje se odnose na one radne procese koji spadaju u njezin djelokrug odgovornosti i radnih zadataka,
- obavlja i druge poslove po nalogu direktora Društva.

ODGOVORNOST:

- za svoj rad odgovara direktoru Društva.

NAZIV RADNOG MJESTA:

**RADNIK NA ODRŽAVANJU ZELENIH
POVRŠINA**

STRUČNA SPREMA:

NKV

POSEBNI UVJETI:

nije potrebno

RADNO ISKUSTVO:

nije potrebno

OPIS RADNOG MJESTA i ODGOVORNOST:

- u skladu s ugovorom o radu
- vrši radove na održavanju zelenih površina,
- čisti i održava parkove,
- odgovoran je za alat i opremu,
- upravlja strojevima za košenje,
- vodi brigu o gorivu vozila,
- obavlja poslove čišćenja javnih površina u skladu s uputama i planom održavanja zelenih površina,
- obavlja sve poslove na uređenju zelenih površina (košnja, grabljanje, sječa, orezivanje, oblikovanje, sadnja, okopavanje, plijevljenje i dr.),
- vrši sadnju cvijeća i stabala,
- brine o alatu i utrošenom materijalu,
- po potrebi vrši zalijevanje cvijeća,
- u svom radu dužan je poštovati standarde društva, operativne procedure, radne upute, smjernice i sl. koji se odnose na one radne procese koji spadaju u njegov djelokrug odgovornosti i radnih zadataka,
- obavlja i druge poslove po nalogu nadređenog.

ODGOVORNOST:

- za svoj rad odgovara direktoru Društva