

Na temelju odredbi Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) te točke 14. podtočke 10. Društvenog ugovora Vodovod i odvodnja Brača i Hvara d.o.o. (dalje u tekstu: Poslodavac, Društvo), direktor Društva donosi dana 28. travnja 2026. godine ovaj Pravilnik o radu Vodovod i odvodnja Brača i Hvara d.o.o., Žedno Drage 41, 21400 Supetar

PRAVILNIK O RADU

VODOVOD I ODVODNJA BRAČA I HVARA d.o.o., SUPETAR

travanj, 2026. godine

SADRŽAJ:

I.	TEMELJNE ODREDBE	5
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	6
	1. Sklapanje ugovora o radu i provjera radne sposobnosti kandidata	6
	2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	7
	3. Ugovor o radu na određeno vrijeme	7
	4. Oblik ugovora o radu i obveze radnika iz radnog odnosa	8
	5. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu	10
	6. Mjesto rada	11
	7. Najniža dob za zaposlenje	11
	8. Pripravnici	12
III.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	12
	1. Obveze Poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika	12
	2. Zaštita privatnosti radnika	13
IV.	ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	14
	1. Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete	14
	2. Zabrana otkaza	14
	3. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	15
	4. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	15
V.	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	15
	1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	15
	2. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	16
	3. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad	16
	4. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	16
	5. Otpremnina u slučaju na radu ili profesionalne bolesti	17
	6. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju	17
VI.	PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD	17
	1. Ugovaranje i trajanje probnog rada	17
	2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad	18
VII.	RADNO VRIJEME	18
	1. Pojam radnog vremena	18
	2. Puno radno vrijeme, tjedno i dnevno radno vrijeme	18
	3. Nepuno radno vrijeme	19
	4. Skraćeno radno vrijeme	19
	5. Prekovremeni rad	19
	6. Preraspodjela radnog vremena	20
	7. Noćni rad	21
	8. Rad u smjenama	21
	9. Pripravnost	22
	10. Korištenje i evidencija radnog vremena	23
	11. Obračun radnog vremena	23
VIII.	ODMORI I DOPUSTI	24
	1. Stanka	24
	2. Dnevni odmor	24
	3. Tjedni odmor	24
	4. Godišnji odmor	25

5. Plaćeni dopust	27
6. Neplaćeni dopust	28
IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE	28
1. Određivanje plaće	28
2. Osnovna plaća	28
3. Dodatci na osnovnu plaću za radni staž, prekovremeni rad, rad nedjeljom i dr.	29
4. Dodatak po osnovi otežanih uvjeta rada	29
5. Dodatci na plaću po osnovi pripravnosti	29
6. Stimulativni dio plaće i umanjenje plaće radnika	30
7. Isplata plaće i isprave o plaći	30
8. Naknada plaće	31
9. Zabrana prijeboja	32
X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	32
1. Dnevnicu i službeno putovanje, terenski dodatak i odvojeni život	32
2. Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe	33
3. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla	33
4. Naknada za podmirenje troškova prehrane radnika	35
5. Novčana nagrada za odnos prema radu	35
XI. OSTALI PRIMITCI, POTPORE I PRIGODNE NAGRADE RADNICIMA	35
XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	36
1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom	36
2. Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca	36
3. Tehničko unaprjeđenje	37
XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	37
XIV. NAKNADA ŠTETE	37
1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu	37
2. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku	38
XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	38
1. Načini prestanka ugovora o radu	38
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	38
3. Redoviti otkaz ugovora o radu	39
4. Izvanradni otkaz ugovora o radu	39
5. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	40
6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	40
7. Otkazni rok	40
8. Najmanje trajanje otkaznog roka	41
9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	41
10. Otpremnina	42
11. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava	42
XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	42
1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	42
2. Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa	42
3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	43
4. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije	43
XVII. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE	45
XVIII. RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI	47
XIX. PRAVILA O REDU	50
1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka	50

2. Pismovne pošiljke i pošiljke elektroničke pošte	51
3. Odnos prema imovini	51
4. Primanje poklona i prikupljanje priloga	51
5. Mjere kontrole	51
6. Zabrana pušenja	52
7. Pridržavanje mjera zaštite na radu i prava radnika na zaštitna sredstva	52
8. Prijava nesreće na radu	54
9. Privatni posjeti i privatni razgovori	54
10. Obveza pažljivog postupanja	55
11. Čuvanje alata	55
12. Održavanje sredstava za rad	55
13. Obavješćivanje radnika	55
14. Urednost radnika i odnos prema radu	56
XX. RAD SINDIKATA	56
XXI. RAD RADNIČKOG VIJEĆA	56
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	56

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje sljedeće:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaće,
- materijalna prava radnika,
- ostali primitci, potpore i prigodne nagrade radnicima,
- izumi i tehnička unapređenja radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- organizacija rada (unutarnji ustroj uređuje se posebnim aktom),
- pravila o redu,
- rad sindikata,
- rad radničkog vijeća.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

Članak 2.

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

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove osobno obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su na temelju ugovora o radu zasnovali radni odnos kod Poslodavca, ukoliko pojedinom odredbom nije drugačije određeno.

Sjedište Poslodavca je u Supetru, Žedno Drage 41, 21400 Supetar. Poslodavac obavlja djelatnost na području otoka Brača i otoka Hvara te ima ustrojenu Podružnicu Hvar (na adresi upisanoj u sudskom registru, kao i ranije kod Hvarskog vodovoda d.o.o.), putem koje organizira i provodi poslove na području otoka Hvara. Mjesto rada radnika određuje se ugovorom o radu i/ili odlukom Poslodavca u skladu s potrebama procesa rada i važećim propisima. Podružnica Hvar unutar sebe ima osnovanu Poslovnu jedinicu u gradu Hvaru.

Članak 5.

O ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radnika odlučuje direktor Društva, ako ovim Pravilnikom nije utvrđena nadležnost drugog tijela.

Direktor može svoja ovlaštenja iz ovog Pravilnika prenijeti na druge osobe.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje Ugovora o radu i provjera radne sposobnosti kandidata

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Društva na temelju plana poslovanja, organizacijskog ustroja Poslodavca i kadrovske politike.

Potrebe za novim radnicima Poslodavac oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a javni natječaj za radna mjesta s mandatnim trajanjem oglašava u dnevnom tisku.

Prije nego što donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, direktor Društva mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom radnika u Društvu.

Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može provjeriti sposobnost kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja za obavljanje određenih poslova (razgovorom, anketiranjem, testiranjem i slično).

Provjeru sposobnosti iz prethodnog stavka provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje direktor Društva.

Odluka o izboru kandidata donosi se u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave, a svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Raspored radnika na nova radna mjesta unutar Društva, kroz ponudu novog ugovora o radu, vrši direktor Društva po prijedlogu rukovoditelja službe, a za Podružnicu Hvar vrši direktor Društva po prijedlogu Direktora Podružnice.

Poslodavac je ovlašten sklopiti novi ugovor o radu s radnikom koji ima jedan stupanj niže stručne spreme od onoga koje zahtjeva novo radno mjesto na koje se radnik raspoređuje, pod uvjetom da radnik ima najmanje tri godine radnog iskustva kod Poslodavca i koji svojim radnim sposobnostima, iskustvom i odnosom prema radu udovoljava zahtjevima novog radnog mjesta na koje se raspoređuje, a navedena mogućnost odnosi se na poslove koji prema složenosti radnih mjesta spadaju u grupe I – IV, kako je prikazano u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu sa sistematizacijom radnih mjesta.

Podružnica Hvar će provoditi natječaje i vršiti odabir za prijem radnika u radni odnos s rasporedom za područje Podružnice Hvar.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklapa se i s radnicima imenovanima na radna mjesta na mandatno razdoblje (rukovoditelj Tehničke službe i rukovoditelj Financijsko-računovodstvene službe), s posebnom odredbom da je prestanak mandata razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu ukoliko kod Poslodavca ne postoji drugo radno mjesto na koje je moguće zaposliti radnika.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja i to u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremeno odsutnog radnika za vrijeme dok je odsutni radnik odsutan s rada,
- radi privremenog povećanja opsega poslova, za vrijeme dok to privremeno povećanje poslova traje,
- radi obavljanja privremenih poslova za kojima Poslodavac ima iznimnu potrebu, za vrijeme dok se ovi poslovi ne završe,
- radi rada na određenom projektu, do završetka projekta.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz st. 2. i 3. ovoga Članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. ovoga Članka.

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 9.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

4. Oblik ugovora o radu i obveze radnika iz radnog odnosa

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovom prebivalištu ili uobičajenom boravištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju mandata radnog mjesta za slučaj ugovora o radu s rukovoditeljem službe,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana i tjedna.

Umjesto podataka iz st. 1. toč. 7., 8., 9. i 10. ovoga Članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Članak 12.

Sklapanjem ugovora o radu, radnik preuzima sljedeće radne obveze:

- savjesno, stručno i blagovremeno, s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, te život ili zdravlje drugih radnika, izvršavati sve radne zadatke i poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, te savjesno, stručno i blagovremeno obavljati i druge povjerene mu poslove iz okvira djelatnosti Poslodavca, sve prema nalogu neposrednog šefa i ostalih nadređenih osoba kod Poslodavca, a u obavljanju radnih zadataka ostvarivati predviđene rezultate rada,
- biti pripravan prema rasporedu pripravnosti za obavljanje djelatnosti Društva, te po potrebi i na poziv prihvatiti obavljanje hitnih poslova izvan redovnog radnog vremena,
- na radnom mjestu upoznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, nositi radnu odjeću i obuću, koristiti propisana zaštitna sredstva i u cijelosti se pridržavati uputa proizvođača za korištenje osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,

- racionalno koristiti sredstva rada, u svojim mogućnostima sprječavati rasipanje sredstava Poslodavca, te moguću zlouporabu položaja i pojavu koristoljublja na štetu Poslodavca,
- usavršavati svoja znanja i sposobnosti primjereno potrebama posla,
- poštivati raspored rada, raspored pripravnosti i raspored korištenja godišnjih odmora, na vrijeme dolaziti na posao, ne napuštati radno mjesto tijekom i prije kraja (isteka) propisanog i ugovorenog radnog vremena, te svoj dolazak na posao i odlazak s posla evidentirati pomoću elektroničkog uređaja,
- u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada što je moguće prije obavijestiti neposrednog šefa i obrazložiti svoj izostanak,
- odobreno odsustvo koristiti namjenski, a odsutnost s rada zbog bolesti u skladu s njenom naravi i uputama liječnika,
- u roku od tri dana, u slučaju privremene spriječenosti za rad, dostaviti liječničku potvrdu,
- na radu se uljudno ponašati prema radnicima Poslodavca i prema nadređenima u Društvu, s njima primjereno komunicirati i profesionalno surađivati, radnicima s manje radnog iskustva prenositi stečeno znanje i iskustvo,
- čuvati imovinu Poslodavca i poduzimati mjere za njezinu zaštitu, otkloniti nedostatke i kvarove na objektima i uređajima za koje je zadužen, odnosno otkloniti nedostatke i kvarove na opremi i alatu s kojim radi, te upozoriti neposrednog šefa na sve kvarove i nedostatke na objektima, uređajima, opremi, alatu i osobnim zaštitnim sredstvima, za koje dozna, kao i na pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- držati urednim radno mjesto, odnosno sredstva za rad,
- pridržavati se mjera protupožarne zaštite i u slučaju potrebe sudjelovati u sprječavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
- čuvati podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i ne koristiti ih neovlašteno,
- za vrijeme radnog vremena i izvan radnog vremena, kada sudjeluje u aktivnostima koje organizira Društvo, svojom urednošću, odnosom prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima i okolini, doprinositi ugledu Poslodavca,
- u cijelosti se pridržavati usvojenih akata Poslodavca, uputa i odluka direktora Društva,
- obavijestiti Poslodavca o osobnim promjenama sukladno propisima o evidencijama u području rada, a nadasve o svojoj posljednjoj adresi stanovanja, odnosno uobičajenog boravišta, snoseći sve posljedice koje proizlaze iz ove obveze,
- podvrći se provjeri na utjecaj alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

U svom radu, radnik se dužan pridržavati radnih obveza navedenih u prethodnom stavku ovoga Članka, kao i radnih obveza utvrđenih zakonom i drugim propisima Poslodavca.

Članak 13.

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

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj se ugovor smatra raskinutim, istekom radnog vremena dana određenog za stupanje na rad, a što će se utvrditi i ugovorom o radu kod zasnivanja radnog odnosa.

Članak 14.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnike koji reguliraju radne odnose, plaću i zaštitu na radu, te se radnika treba pobliže upoznati s poslovima, uvjetima rada i neposrednim suradnicima.

Radnika u rad uvodi neposredno nadređeni šef.

5. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su odredbama ovog Pravilnika i posebnim aktom Poslodavca o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, kojim se pobliže uređuju opisi poslova i posebni uvjeti radnih mjesta.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu, a uključuju sljedeće:

- stručnu spremu,
- radni staž,
- radno iskustvo,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova,
- posebnu zdravstvenu sposobnost radnika.

Poslodavac je ovlašten, za slučaj da se po oglasu, odnosno natječaju ne prijavi ni jedan kandidat koji u cijelosti udovoljava traženim uvjetima, primiti na rad i sklopiti ugovor o radu s kandidatom koji ima jedan stupanj niže stručne spreme i s tim u svezi traženo radno iskustvo, od onoga zahtijevanog oglasom, odnosno natječajem, a navedena mogućnost odnosi se na poslove koji prema složenosti radnih mjesta spadaju u grupe I – VI, kako je prikazano u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu sa sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 16.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje se utvrđuje elektroničkim zapisom o radnom stažu HZMO.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući poslove složenosti i stručne spreme jednake onima na koje se zapošljava.

Članak 17.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, osposobljenost za rad na određenom stroju i sl.).

Specijalnost i poseban stručni ispit kao uvjet za obavljanje poslova obvezni su kad je zakonom ili drugim propisom to predviđeno.

Članak 18.

Posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu u pogledu zdravstvene sposobnosti trebaju ispunjavati radnici za koje je to utvrđeno procjenom opasnosti radnih mjesta.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

6. Mjesto rada

Članak 19.

Poslove radnih mjesta utvrđenih ovim Pravilnikom radnici obavljaju u sjedištu Poslodavca, sjedištu Podružnice Hvar, Poslovnice Hvar i na području djelovanja Poslodavca, tj. na mjestima gdje su izgrađene i instalirane komunalne vodne građevine vodoopskrbe i odvodnje otpadnih voda na području otoka Brača i otoka Hvara (uključivo pripadajuća naselja i objekte u sustavu), na način da administrativni radnici većinu radnog vremena rade u sjedištu Poslodavca ili izdvojenoj organizacijskoj jedinici/podružnici/poslovnici, a operativni radnici većinu radnog vremena rade izvan sjedišta Poslodavca.

7. Najniža dob za zaposlenje

Članak 20.

Najniža dob za zaposlenje

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Dijete je osoba koja je mlađa od 15 godina.

Maloljetnik je osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Zabrana rada ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.

Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i propisanih ograničenja.

Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je pritom voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Pripravnici

Članak 20a

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala. S pripravnikom se klapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za obavljanjem određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja. S pripravnikom se može ugovoriti rad na određeno vrijeme najduže 1 (jednu) godinu. Plaća pripravnika iznosi 75% osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 20 b

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom, kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koje je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa. Na stručno osposobljavanje se primjenjuju sve odredbe zakona i Pravilnika o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu. Pripravnički staž i stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa traju najduže 1 (jednu) godinu.

Članak 20 c

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad će biti određen ugovorom o radu.

Članak 20 d.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit. Stručni ispit polaže se pred komisijom od tri člana od kojih je jedan neposredni rukovoditelj pripravnika. Najmanje jedan član komisije mora imati tu stručnu spremu i zvanje kao i pripravnik. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac otkazuje ugovor o radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

1. Obveze Poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika

Članak 21.

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

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja i osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 22.

Stručne poslove zaštite na radu Poslodavac osigurava sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Poslodavac će organizirati provedbu mjera zaštite na radu, zaštite od požara, gospodarenja otpadom, pružanja prve pomoći i osiguranje mjera pomoći za evakuaciju u slučajevima ozbiljne i moguće opasnosti, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugih zakona.

Radnik koji u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti u nepovoljnijem položaju zbog svojeg postupka i mora biti zaštićen od bilo kakvih neopravdanih posljedica.

Članak 23.

Poslodavac je obavezan:

- procijeniti rizike za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvrgnute skupine radnika,
- odlučiti o zaštitnim mjerama koje će se primijeniti i ako je potrebno, o zaštitnoj opremi koja će se upotrijebiti,
- voditi popis radnika s nesrećama na radu koje su uzrokovale nesposobnost za rad,
- prije donošenja odluka o mjerama u svezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika savjetovati se s radničkim vijećem,
- sastavljati izvješća o nesrećama na radu.

Članak 24.

Poslodavac ima obvezu osigurati svakom radniku odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegove poslove i to:

- kada radnika prima na posao,
- ako radnika premješta na drugi posao,
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća,
- ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 25.

Osobne podatke radnika Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

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

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podatci u skladu sa zakonom.

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Prikupljaju se i vode ovi podatci:

- ime i prezime radnika,
- OIB,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina, županija,
- prebivalište i adresa, odnosno uobičajeno boravište,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
- evidencija rada i odsutnosti s rada radnika,
- radni staž do zaposlenja kod ovog Poslodavca,
- da li je ugovor o radu zaključen na neodređeno ili određeno vrijeme,

- da li je radnik invalid rada,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa,
- državljanstvo,
- tjedno radno vrijeme.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

1. Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 26.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima, osim na njezin prijedlog, za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz st. 3. ovoga Članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan st. 3. ovoga Članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

2. Zabrana otkaza

Članak 27.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz st. 1. ovoga Članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz st. 1. ovoga Članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz st. 1. ovoga Članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Okolnosti iz st. 1. ovoga Članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je taj ugovor sklopljen.

3. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 28.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz st. 1. ovoga Članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

4. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 29.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz st. 1. ovoga Članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz st. 1. ovoga Članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 30.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz st. 1. ovoga Članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

2. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 31.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz st. 1. ovoga Članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

3. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 32.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 2. ovoga Članka odgovarajući.

Radnik iz st. 1. ovoga Članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

4. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 33.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti ili za slučaj da radniku do starosne mirovine nedostaje pet godina ili manje, poslodavac može radniku ponuditi radno mjesto s povoljnijim uvjetima rada (npr. lakši posao, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) i plaću koju bi ostvarivao da nisu nastupile spomenute okolnosti, ako takvo radno mjesto postoji u organizacijskom ustroju Društva.

Radi osiguranja poslova iz st. 1. ovoga Članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz st. 2. ovoga Članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 1. ovoga Članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz st. 1. ovoga Članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

5. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 34.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz Članka 33. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz st. 1. ovoga Članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz Članka 33. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 35.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 36.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnike do SSS utvrđuje se u trajanju od 6 mjeseci, kao i za radnike VŠS i VSS u trajanju od 6 mjeseci.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Praćenje i utvrđivanje uspješnosti radnika u tijeku probnog rada provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje direktor Društva (za Podružnicu Hvar tročlano povjerenstvo koje imenuje direktor Društva na prijedlog direktora Podružnice), a članovi povjerenstva ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od radnika na probnom radu.

Najkasnije 8 dana prije isteka probnog rada povjerenstvo donosi pisanu ocjenu o uspješnosti rada radnika. Ako radnik za vrijeme probnog rada ne udovolji postavljenim zahtjevima stručnosti, kvalitete i sposobnosti, odnosno ako o njegovu radu povjerenstvo donese negativnu ocjenu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Na otkaz iz st. 5. ovoga Članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 37.

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

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

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

U slučaju da radnik otkáže ugovor o radu ili zatraži sporazumni otkaz o radu, a proteklo je manje od dvije godine od plaćenog školovanja i usavršavanja, radnik je dužan navedene troškove nadoknaditi poslodavcu.

VII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom.

2. Puno radno vrijeme, tjedno i dnevno radno vrijeme

Članak 39.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i u pravilu je raspoređeno u 5 radnih dana, po 8 radnih sati dnevno.

Određene kategorije radnih mjesta (radnici svih struka raspoređeni na dežurstvima, dispečeri za vodoopskrbu i odvodnju te očitai-kontrolori) mogu raditi po drugačijem rasporedu, o čemu odlučuje Direktor Društva (odnosno na području Podružnice, direktor Podružnice) odlukom. O rasporedu tjednog i dnevnog radnog vremena odlučuje Poslodavac putem ovlaštene osobe (direktora Društva, odnosno direktora Podružnice za radnike Podružnice).

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

Za niže navedene radnike utvrđuje se dnevno radno vrijeme, kako slijedi:

- za pojedine radnike Društva, iznimno, kada priroda posla to nalaže (traženje gubitaka na vodoopskrbnom sustavu i slično), odnosno za aktivnosti koje se mogu unaprijed planirati, dnevno radno vrijeme može se utvrditi na način da bude promjenjivo iz dana u dan, uz poštivanje zakonskih odredbi,
- za radnike koji putuju na posao iz Splita, bez obzira na poslove radnog mjesta koje obavljaju, zbog specifičnosti putovanja, radno vrijeme određuje Direktor odlukom,

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o promjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog rada.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 40.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

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.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike kod Poslodavca.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz st.1. ovoga Članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

5. Prekovremeni rad

Članak 42.

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).

Iznimno od st. 1. ovoga Članka, 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.

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

Svaki radnik dužan je voditi evidenciju o svom prekovremenom radu na tjednoj razini. Završetkom radnog naloga kojim je radnik odradio 10 prekovremenih sati na tjednoj razini, radnik je dužan o tome obavijestiti svog neposrednog šefa i radnik u tom tjednu više ne smije raditi prekovremeno, osim u slučaju iz st. 8. ovoga Članka.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Radnik koji vodi zbirnu evidenciju rada radnika na godišnjoj razini, završetkom obračunskog mjeseca zaključno s kojim radnik odradi 180 prekovremenih sati u tekućoj godini, dužan je o tome obavijestiti rukovoditelja službe u kojoj radnik radi, a rukovoditelj službe dužan je poduzeti mjere da dotični radnik više ne radi prekovremeno u toj godini, osim u slučaju iz st. 8. ovoga Članka.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca te radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Iznimno, u slučaju više sile, kada prijeti poremećaj ili je već nastupio poremećaj širih razmjera u obavljanju komunalnih vodnih usluga (vodoopskrba ili odvodnja otpadnih voda), temeljem naloga rukovoditelja službe ili direktora Društva, radnik je dužan raditi duže od 10 prekovremenih sati tjedno, odnosno duže od 180 prekovremenih sati godišnje.

Odluku o prekovremenom radu donosi rukovoditelj službe u kojoj radnik radi, a nalog radniku za prekovremeni rad daje neposredni šef.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 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.

Poslodavac će utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se planom preraspodjele radnog vremena, do kraja tekuće godine za iduću godinu.

7. Noćni rad

Članak 44.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata.

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, Poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću.

Noćnom radniku, Poslodavac je dužan, prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s odredbama posebnog pravilnika.

Iznimno od st. 5. ovoga Članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz st. 5. ovoga Članka snosi Poslodavac.

Ako se zdravstvenim pregledom iz st. 5. ovoga Članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

Ako Poslodavac radniku iz st. 8. ovoga Članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnog rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

8. Rad u smjenama

Članak 45.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

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

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

9. Pripravnost

Članak 46.

Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju Poslodavcu, odnosno obveza radnika da na poziv DISPEČERA ZA VODOOPSKRBU I ODVODNJU, drugog radnika u pripravnosti, nadređene osobe u Društvu ili osobe izvan Društva, ispita prijavu kvara, utvrdi činjenično stanje, te po potrebi neodložno prihvati obavljanje hitnih intervencija na komunalnim vodnim građevinama vodoopskrbe i odvodnje otpadnih voda.

Kod Poslodavca se utvrđuju slijedeći vidovi pripravnosti:

- pripravnost za intervencije za vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu, na koju se raspoređuju dva radnika odgovarajuće struke iz Odjela vodoopskrbe, a pripravnost im traje naizmjenično po tjedan dana,
- pripravnost za intervencije za vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za odvodnju otpadnih voda, na koju se raspoređuju dva radnika odgovarajuće struke iz Odjela odvodnje otpadnih voda, a pripravnost im traje naizmjenično po tjedan dana,
- pripravnost za intervencije za elektro poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu i odvodnju otpadnih voda, na koju se raspoređuje radnik elektro struke, a pripravnost mu traje naizmjenično po tjedan dana,
- pripravnost za detekciju i sanaciju gubitaka, Odjela za gubitke
- pripravnost za izdavanje repromaterijala, na koju se raspoređuje REFERENT PRIPREME, a pripravnost mu traje kontinuirano.

Članak 47.

Prvi radnik raspoređen na pripravnost iz st. 2. toč. 1. i toč. 2. iz Članka 46. ovoga Pravilnika predstavlja šefa grupe pripravnosti za vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu, odnosno za odvodnju otpadnih voda sa sljedećim obvezama:

- provjerava prijavu intervencije i istu po potrebi raspravlja s nadređenom osobom u Društvu, odnosno s ostalim radnicima u Društvu,
- angažira radnike raspoređene na pripravnost za obavljanje intervencija, prema broju i struci, ovisno o potrebi,
- po potrebi angažira radnike Društva koji nisu raspoređeni na pripravnost, u dogovoru s rukovoditeljem Tehničke službe, a sve u ovisnosti o specifičnosti intervencije,
- osigurava izdavanje repromaterijala za obavljanje intervencije,
- organizira rad i vodi obavljanje intervencije.

Šef pripravnosti za intervencije za vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu preuzima i dežurstvo nad telefonom Društva izvan redovnog radnog vremena Društva za vrijeme dok nije ustrojeno dežurstvo putem DISPEČERA ZA VODOOPSKRBU I ODVODNJU (u periodu smanjene potrošnje vode).

Svi radnici koji su u određenom vremenu raspoređeni na pripravnost u Društvu, bez obzira na vid pripravnosti, dužni su uzajamno surađivati i za slučaj potrebe zajedno intervenirati.

Članak 48.

Radnik za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (godišnji odmor, bolovanje, plaćeni dopust i sl.) ne može imati obvezu pripravnosti. Mogućim nastupom navedenih okolnosti radniku prestaje obveza pripravnosti, ako je na istu bio raspoređen, a pripravnost nastavlja radnik koji je sljedeći po rasporedu određen i raspoloživ.

Završetkom radnog naloga kojim je radnik odradio 10 prekovremenih sati na tjednoj razini, radniku prestaje pripravnost u tom tjednu, ako je na istu bio raspoređen, a pripravnost nastavlja radnik koji je sljedeći po rasporedu određen i raspoloživ.

Završetkom obračunskog mjeseca zaključno s kojim radnik odradi 180 prekovremenih sati u tekućoj godini, radnik ne može više biti raspoređen na pripravnost u toj godini, odnosno pripravnost mu završava, ako je na istu bio raspoređen, a pripravnost nastavlja radnik koji je sljedeći po rasporedu određen i raspoloživ.

Raspored pripravnosti određuje se krajem tekuće godine za iduću godinu, a na pripravnost se raspoređuju radnici koji u cijelosti poštuju radne obveze iz ugovora o radu navedene u Članku 12. ovoga Pravilnika i koji nisu učestalo, odnosno duže odsutni s rada kod Poslodavca, u godini koja prethodi onoj za koju se utvrđuje pripravnost.

Radnici raspoređeni na pripravnost imaju pravo na dodatak na plaću po osnovi pripravnosti prema Članku 67. ovoga Pravilnika.

Pripravnost ne isključuje prekovremeni rad.

Raspored pripravnosti utvrđuje direktor Društva.

10. Korištenje i evidencija radnog vremena

Članak 49.

Radno vrijeme radnik treba koristiti racionalno, obavljajući poslove svog radnog mjesta, odnosno poslove koje mu zada neposredni šef, drugi nadređeni radnici Poslodavca i direktor Društva.

Dolazak na posao nakon početka radnog vremena, odlazak s posla prije kraja radnog vremena i napuštanje radnog mjesta za vrijeme trajanja radnog vremena, opravdani su u slučaju dopuštenja od strane rukovoditelja službe ili direktora Društva, a vrijeme odsutnosti s posla ne ulazi u obračun mjesečne plaće.

Evidencija početka i završetka rada, izuzev za radnike raspoređene na radno mjesto OČITAČ-KONTROLOR, obavlja se pomoću elektroničkog uređaja smještenog u sjedištu Poslodavca i pomoću ručnih evidencija o radnom vremenu. Radnik osobno evidentira početak i završetak svoga rada pomoću elektroničkog uređaja. Ručnu evidenciju vode za to zaduženi radnici, a ista se koristi kada radnik, zbog opravdanih okolnosti, svoj dolazak na posao i odlazak s posla nije u mogućnosti evidentirati pomoću elektroničkog uređaja.

Direktor Društva može rukovoditelja službe, odlukom osloboditi obveze evidentiranja početka i završetka svoga rada pomoću elektroničkog uređaja.

11. Obračun radnog vremena

Članak 50.

Obračun radnog vremena redovnog i prekovremenog rada vrši se na sljedeći način:

- obračun radnog vremena redovnog i prekovremenog rada vrši se temeljem evidencija rada radnika koje se obavljaju pomoću elektroničkog uređaja smještenog u sjedištu Poslodavca, a iznimno i pomoću ručne evidencije rada radnika, kada radnik zbog opravdane okolnosti, svoj dolazak na posao i odlazak s posla nije u mogućnosti evidentirati pomoću elektroničkog uređaja,
- za obračun redovnog radnog vremena radnika uzimaju se evidentirani sati rada unutar utvrđenog radnog vremena radnika,
- kada radnik radi u prekovremenom radu, za obračun se uzima stvarno vrijeme prekovremenog rada, odnosno evidencija rada, uz izuzetak da se za prekovremeni rad koji nije spojen s redovnim radom i koji traje manje od jednog sata, radniku priznaje prekovremeni rad u trajanju od punog sata,

- kod mjesečnog obračuna radnog vremena radnika, višak sati rada radnika na dnevnoj razini se kompenzira s manjkom sati rada radnika na dnevnoj razini, tako da se za prekovremeni rad radnika na mjesečnoj razini računa mogući višak sati rada radnika u odnosu na pun iznos sati koji je radnik trebao raditi,
- evidencija redovnog i prekovremenog rada se na mjesečnoj razini, za obračun plaće, zaokružuje na cijeli broj sati rada, na način da se rad do 50 % sata zaokružuje na puni, odrađeni broj sati, a da se iznos rada od 50% i iznad 50 % sata, zaokružuje na slijedeći broj sati,
- prekovremeni rad radnika u Financijsko-računovodstvenoj službi i administrativnih radnika u Tehničkoj službi ne može trajati kraće od jednog punog sata i treba biti prethodno dogovoren s rukovoditeljem službe.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 51.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 52.

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

Ako radnik radi po noći (noćni rad), po pozivu, zbog hitnog prekovremenog rada, odnosno zbog izvršenja određenog posla kojeg nije moguće unaprijed planirati, sve u vremenu od 00.00 do 06.00 sati, taj dan radnik ima pravo, uz naknadu za noćni rad i na slobodno redovno radno vrijeme s naknadom plaće kao da je radio, bez obzira na dužinu rada noću.

Ako se rad iz prethodnog stavka produži i u dnevno radno vrijeme, završetkom hitnog prekovremenog rada, odnosno nakon izvršenja posla, radniku prestaje obveza rada za taj dan, bez prava na posebnu naknadu za rad obavljen u redovno radno vrijeme.

3. Tjedni odmor

Članak 53.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Odmor iz prethodnog stavka ovoga Članka radnik koristi nedjeljom, ili u dan koji nedjelji prethodi, odnosno koji iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st. 1. ovoga Članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 54.

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

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

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe st. 5. ovoga Članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 55.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najmanje utvrđeni broj dana godišnjeg odmora iz Članka 54. dodaje broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

Radni staž

- | | |
|---|---------------|
| - za svake navršene tri godine radnog staža | - 1 radni dan |
|---|---------------|

Složenost poslova radnog mjesta

- | | |
|---|-----------------|
| - I i II grupa, koeficijent 2,00 – 2,70 | - 0 radnih dana |
| - III grupa, koeficijent 2,71 – 2,95 | - 1 radni dan |
| - IV i V grupa, koeficijent 2,96 – 3,50 | - 2 radna dana |
| - VI i VII grupa, koeficijent 3,51 – 5,00 | - 3 radna dana |

Uvjeti rada

- | | |
|--------------------|----------------|
| - rad na otvorenom | - 2 radna dana |
|--------------------|----------------|

Socijalni uvjeti

- | | |
|--|----------------|
| - radnik koji boluje od profesionalnih i kroničnih bolesti | - 2 radna dana |
| - majka djeteta do 7. godine života | - 3 radna dana |
| - invalid | - 2 radna dana |

Prava radnika na godišnji odmor po osnovi navršenih godina radnog staža sagledavaju se sa zadnjim danom prosinca tekuće godine za iduću godinu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora, prema kriterijima i mjerilima iz ovoga Članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 56.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos radniku prestaje u toj kalendarskoj godini,
- ako radni odnos radniku prestaje prije završetka neprekidnog rada od šest mjeseci.

Članak 57.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti više puta, uz obvezu da se o tome unaprijed dogovori s Poslodavcem.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Društva, najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu, a radnik u pravilu koristi godišnji odmor u godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust nije mogao iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Za izvanredne slučajeve, kad priroda posla to zahtjeva, raspored korištenja godišnjeg odmora može se mijenjati odlukom direktora Društva (odnosno na području Podružnice, direktora Podružnice), odnosno može se prekinuti korištenje godišnjeg odmora radniku, a u takvim slučajevima Poslodavac je radniku dužan nadoknaditi moguću štetu.

Direktor Društva zadržava pravo promjene rasporeda korištenja godišnjeg odmora temeljem pisanog zahtjeva radnika.

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

U slučaju prekida ili nezapočimanja korištenja godišnjeg odmora zbog razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik će nastaviti korištenje godišnjeg odmora, odnosno započeti i iskoristiti godišnji odmor odmah po isteku razdoblja za koje je utvrđena privremena nesposobnost za rad, kontinuirano do isteka predviđenog broja dana trajanja godišnjeg odmora.

Radnik koristi godišnji odmor prema Odluci o korištenju godišnjeg odmora, odnosno prema rasporedu utvrđenom u Planu korištenja godišnjeg odmora.

Radnik gubi pravo na dane godišnjeg odmora koje ne iskoristi prema rasporedu danom u Odluci o korištenju godišnjeg odmora, odnosno prema odredbi iz prethodnog stavka ovoga Članka, već te dane dođe na posao.

Izostanak s posla radnik ne može pravdati korištenjem godišnjeg odmora, ukoliko Odlukom o korištenju godišnjeg odmora dan kada radnik nije radio nije bio predviđen za korištenje godišnjeg odmora, odnosno

ukoliko radnik u dogovoru s Poslodavcem ne koristi dane godišnjeg odmora, kojima termin korištenja nije utvrđen Odlukom o korištenju godišnjeg odmora (najviše pet dana godišnje).

5. Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka 5 dana
- rođenje djeteta 5 dana
- smrt bračnog druga, djeteta ili roditelja 5 dana
- smrt roditelja bračnog druga, djedova, baka, braće i sestara 3 dana
- selidbe u drugo mjesto boravka 3 dana
- teške bolesti i nesreće užeg člana obitelji 5 dana
- veće uništenje ili oštećenje materijalnih dobara izazvanih elementarnom nepogodom do 5 dana

Korištenje plaćenog dopusta radnik započinje neposredno po nastanku slučaja za koji se plaćeni dopust odobrava i koristi se jednokratno.

Članak 59.

Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje na temelju potvrde o darivanju krvi.

Mogućnost darivanja krvi u odnosu na radne obveze radnika utvrđuje direktor Društva.

Članak 60.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje ga je uputio Poslodavac, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Pravo iz stavka 1. ovoga Članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s odlukom Poslodavca.

Pravo iz stavka 1. ovoga Članka za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do tri dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 61.

U ovisnosti o financijskim prilikama Poslodavca i trenutnim aktivnostima vezanima za obavljanje djelatnosti, Poslodavac će radnicima omogućiti sudjelovanje na stručnom usavršavanju radnika vodovoda i kanalizacije, sa sportskim natjecanjima Grupacije vodovoda i kanalizacije Republike Hrvatske, kao plaćeni dopust u trajanju od tri dana.

Poslodavac snosi troškove prijave, smještaja, prehrane, putnih troškova i športske opreme za radnike koji sudjeluju na stručnom usavršavanju radnika vodovoda i kanalizacije, sa sportskim natjecanjima.

Direktor Društva utvrđuje popis radnika koji sudjeluju na stručnom usavršavanju radnika vodovoda i kanalizacije, sa sportskim natjecanjima Grupacije vodovoda i kanalizacije Republike Hrvatske, na način da se na stručno usavršavanje sa sportskim natjecanjima upućuju zainteresirani radnici koji u cijelosti poštuju radne obveze iz ugovora o radu, navedene u Članku 12. ovoga Pravilnika i koji nisu učestalo, odnosno duže odsutni s rada kod Poslodavca.

6. Neplaćeni dopust

Članak 62.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 30 kalendarskih dana godišnje.

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

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor Društva.

IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

1. Određivanje plaće

Članak 63.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na bruto plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za: radni staž, prekovremeni rad, rad nedjeljom, rad na dane blagdana i neradne dane, noćni rad,
- dodatka na plaću radnika po osnovi pripravnosti,
- stimulativnog dijela plaće, odnosno umanjjenja plaće.

Ukupna masa za isplatu plaća na godišnjoj razini utvrđuje se godišnjim planom poslovanja Poslodavca.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće izražavaju se u bruto iznosu.

Kod Poslodavca nema tajnosti plaća, a javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama svih radnika Poslodavca.

2. Osnovna plaća

Članak 64.

Osnovnu plaću radnika za redovan rad i uobičajeni radni učinak čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta radnika, najniže osnovne cijene sata rada, te broja radnih sati tekućeg mjeseca.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota u bruto iznosu.

Najniža osnovna plaća za jedan sat rada, odnosno najniža osnovna plaća u mjesečnom iznosu utvrđuje se u iznosu od 680,94 eura, primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec travanj 2026.godine, koja se isplaćuje u mjesecu svibnju 2026 godine, a mijenjat će se sukladno postotnim promjenama osnovice za izračun plaće radnika u državnom i javnom sektoru.

Radna mjesta mogu biti razvrstana prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjesta, naporima i uvjetima rada te vrednovana pripadajućim koeficijentima, sukladno posebnom aktu Poslodavca o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

3. Dodatci na osnovnu plaću za radni staž, prekovremeni rad, rad nedjeljom i dr.

Članak 65.

Osnovna plaća radnika uvećava se za dodatke na:

- radni staž:	0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža
- prekovremeni rad:	50 %
- rad nedjeljom, na dane blag. i neradne dane:	50 %
- rad noću:	30 %
- u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 sati neprekidno)	10 %
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10 %

Uvećanje iz st. 1. toč. 1. ovoga Članka obračunava se na odrađene redovne sate rada radnika, plaćenog dopusta, državnih blagdana i nerednih dana utvrđenih zakonom.

Uvećanje iz stavka 1. točka 2., 3. i 4. ovoga Članka vrši se za stvarno obavljeni rad, prema broju evidentiranih sati rada.

4. Dodatak po osnovi otežanih uvjeta rada

Članak 66.

Ukoliko se radnik iz Odjela vodoopskrbe ili Odjela za gubitke, privremeno rasporedi na ispomoć u Odjel odvodnje otpadnih voda, osnovna plaća mu se uvećava za 10%.

5. Dodatci na plaću po osnovi pripravnosti

Članak 67.

Radniku raspoređenom na pripravnost za intervencije za:

- vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu,
 - vodoinstalaterske, strojarske, građevinske i pomoćne poslove na komunalnim vodnim građevinama za odvodnju otpadnih voda,
 - elektro poslove na komunalnim vodnim građevinama za vodoopskrbu i odvodnju otpadnih voda,
- pripada dodatak na osnovnu plaću u vrijednosti obračuna plaće za 2,00 sata redovnog rada za svaki dan pripravnosti.

Radniku raspoređenim na pripravnost za intervencije za:

- izdavanje repromaterijala

pripada dodatak na osnovnu plaću u vrijednosti obračuna plaće za 1,00 sat redovnog rada za svaki dan pripravnosti.

Radniku raspoređenim na pripravnost za intervencije za:

- organizacijsko djelovanje

pripada dodatak na osnovnu plaću u vrijednosti obračuna plaće za 0,5 sati redovnog rada za svaki dan pripravnosti.

Sati koji radniku pripadaju po osnovi pripravnosti zaokružuju se na cijeli broj.

Kada se radnik, za vrijeme pripravnosti, uključi u neposredno otklanjanje kvara, odnosno izdavanje repromaterijala, tada mu pripada dodatak na plaću po osnovi prekovremenog rada.

6. Stimulativni dio plaće i umanjeње plaće radnika

Članak 68.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se za radnike koji u cijelosti poštuju radne obveze iz Ugovora o radu, navedene u članku 12. ovoga Pravilnika, kao i radnicima koji ostvaruju nadprosječne rezultate rada kod Poslodavca.

Mjesečna masa za isplatu stimulativnog dijela plaće radnika u Društvu može iznositi do 10% obračunate ukupne mjesečne mase sredstava osnovne plaće za odrađene redovne sate rada svih radnika.

Stimulativni dio plaće pojedinog radnika može iznositi do 30% njegove osnovne plaće za odrađene redovne sate rada:

- kada radnik obavi složeniji i zahtjevniji radni zadatak u odnosu na složenost poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, te kada pokaže samoinicijativu i kreativnost u obavljanju radnog zadatka
- kada radnik pored obavljanja poslova svog radnog mjesta, po nalogu rukovoditelja službe ili direktora obavi dio poslova radnog mjesta odsutnog radnika ili nepopunjenog radnog mjesta, sve s većim koeficijentom složenosti radnog mjesta od njegovog.

Članak 69.

Plaća pojedinog radnika može se umanjiti za iznos do ukupno 10% njegove osnovne plaće za odrađene redovne mjesečne sate rada, kada rad pojedinog radnika ili njegov odnos prema radu rezultiraju radnim učinkom koji je manji od uobičajenog, a prema kriterijima kako slijedi:

- radniku se umanjuje osnovna plaća za redovne mjesečne sate rada do 10% za nepravovremeno obavljeni radni zadatak ili radni zadatak koji se obavi s takvim pogreškama da ga mora ponavljati ili dopunjavati ili, ukoliko je loše obavljeni radni zadatak morao napraviti drugi radnik, sve na način da se po danu utvrđenom za obavljanje radnog zadatka plaća ne može umanjiti više od 2%,
- radniku se umanjuje osnovna plaća za redovne mjesečne sate rada do 10% za nedovoljnu suradnju ili neizvršavanje uputa i naloga Poslodavca u obavljanju zadanih poslova, koja uzrokuje zastoj u radu ili ugrožava poslovni ugled Poslodavca,
- radniku se umanjuje osnovna plaća za redovne mjesečne sate rada za 2% za kašnjenje na posao, za napuštanje posla tijekom i prije isteka radnog vremena, sve bez prihvatljivog opravdanja ili prethodnog odobrenja nadređenog rukovoditelja službe, odnosno direktora Društva.

7. Isplata plaće i isprave o plaći

Članak 70.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. dana u sljedećem mjesecu, za rad obavljen u prethodnom mjesecu.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 3. ovoga Članka su ovršne isprave.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te ju redovito uplaćivati na račun sindikata.

Poslodavac će vršiti obustave iz plaće radnika po nalogu državnih institucija sukladno zakonskim propisima i kreditnim institucijama.

8. Naknada plaće

Članak 71.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, stručnog osposobljavanja i izobrazbe za potrebe Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da je radio, bez dodataka na plaću, izuzev dodatka na radni staž.

Članak 72.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, po osnovi svih primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Pod prosječnom plaćom iz stavka 1. ovoga Članka podrazumijeva se iznos dobiven na način da se zbroj plaća po osnovi naknade za rad podijeli s brojem sati rada za koji su obračunate plaće.

Ukoliko radnik nije ostvario plaću po osnovi rada u propisanom tromjesečnom razdoblju tada ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da je radio.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku za neiskorišteni dio godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo temeljem Članka 54., 55., 56. i 57. ovoga Pravilnika, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz prethodnog stavka ovoga Članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 73.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, ozljede i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće od 80% osnovice za utvrđivanje naknade.

Osnovicu za utvrđivanje naknade plaće čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, ako se isplaćuje na teret Društva.

Pod prosječnim iznosom plaće iz stavka 2. ovoga Članka podrazumijeva se iznos dobiven na način da se zbroj isplaćenih plaća podijeli s brojem sati za koje je isplaćena.

Ukoliko radniku nije isplaćena plaća u propisanom šestomjesečnom razdoblju tada osnovicu za utvrđivanje naknade čini ugovorena plaća radnika.

Pod isplaćenom plaćom iz stavka 2. ovoga Članka na osnovi koje se utvrđuje naknada plaće podrazumijeva se redovna mjesečna plaća radnika, te naknade plaće isplaćene za vrijeme odsutnosti s rada: za vrijeme godišnjih odmora, plaćenih dopusta i bolovanja.

Kada se naknada plaće za privremenu spriječenost za rad uzrokovane bolešću, isplaćuje na teret sredstava HZZO-a, radniku pripada naknada u iznosu koji propisuje HZZO.

Radniku, za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede zadobivene na radu ili profesionalnog oboljenja, pripada naknada plaće u visini od 100% iznosa osnovice.

9. Zabrana prijeboja

Članak 74.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga Članka dati prije nastanka potraživanja.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Dnevnica i službeno putovanje, terenski dodatak i odvojeni život

Članak 75.

Dnevnica za službeno putovanje isplaćuje se radniku, koji je upućen obaviti prema nalogu za službeno putovanje, određene poslove njegova radnog mjesta, u mjesto koje je udaljeno najmanje 30 kilometara od mjesta rada radnika i najmanje 30 kilometara od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu jesu naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen na službeno putovanje.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Zaposleniku pripada dnevnicu u punom iznosu za:

- svaka 24 uzastopna sata provedena na službenom putovanju,
- ostatak vremena preko 12 sati ako je cjelokupno putovanje trajalo duže od 24 sata,
- putovanje koje je trajalo kraće od 24, a duže od 12 sati.

Zaposleniku pripada 50% dnevnice za:

- ostatak vremena preko 8 sati, a do 12 sati, ako je cjelokupno putovanje trajalo duže od 24 sata,
- putovanje koje je trajalo kraće od 12, a duže od 8 sati.

Radnik upućen na službeno putovanje ima pravo na naknadu troškova prijevoza na službenom putu, za prijevoz izvršen prijevoznim sredstvom koje mu se odobrava putnim nalogom, u visini stvarnih i dokumentiranih troškova.

Iznimno je moguće vjerodostojnom ispravom za priznavanje troškova prijevoza smatrati i potvrde o cijeni prijevoznih karata izdane od ovlaštenih prijevoznika čija su prometna sredstva korištena za prijevoz na pojedinom službenom putovanju, ali samo u pojedinačnim izvanrednim okolnostima, kao što su na primjer gubitak izvornog računa, njegovo uništenje, krađa i slično.

Poslodavac će odobriti radniku korištenje službenog vozila za odlazak na službeno putovanje, ukoliko narav putovanja na koje je radnik upućen to zahtijeva.

Radnik upućen na službeno putovanje ima pravo na naknadu troškova noćenja u visini stvarnih troškova.

Radniku na službenom putovanju pripada i plaća za izvršeni rad na tom putovanju u sklopu dnevnog punog radnog vremena, uzimajući u obzir i dan polaska i dan povratka sa službenog putovanja.

Ako je radnik na službenom putovanju efektivno radio duže od punog radnog vremena, u što se ne računa vrijeme pasivnog boravka na putu, odnosno vrijeme putovanja, osim izdataka za vrijeme službenog putovanja pripada mu i dodatak plaći za prekovremeni rad.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog putovanja ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja i izvješće sa službenog putovanja.

Članak 76.

Radniku pripada naknada za povećane troškove (terenski dodatak) što ih radnik ima za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta i područja rada Poslodavca i izvan mjesta svoga prebivališta ili uobičajenoga boravišta, u visini maksimalno neoporezivog iznosa.

Visina terenskog dodatka se umanjuje ukoliko je radniku osigurana prehrana i drugi uvjeti boravka i rada na terenu, do postotka (iznosa) koji poslodavac može neoporezivo isplatiti.

Članak 77.

Radnik će ovisno o financijskim prilikama Poslodavca ostvariti pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti radniku.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta ili uobičajenoga boravišta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Ako radnik ili ostatak njegove obitelji nakon sklapanja ugovora o radu promijene mjesto stalnog prebivališta ili uobičajenog boravišta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati radniku naknadu za odvojeni život.

Dnevnica, terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

2. Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe

Članak 78.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog vozila u službene svrhe u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti radniku.

Za potrebu korištenja privatnog vozila u službene svrhe, Poslodavac izdaje pisani nalog.

3. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom između mjesta svojega prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta kada mjesto prebivališta nije mjesto uobičajenog boravišta, i mjesta rada, bez obzira na međumjesnu udaljenost.

Uobičajeno boravište, u smislu ovog Pravilnika, ima radnik u onome mjestu u kojem se zadržava pod okolnostima na temelju kojih se može zaključiti da on u tome mjestu ili na tom području ne boravi samo privremeno. Uobičajenim boravištem smatra se mjesto u kojem radnik ima stalan ili vremenski povezan boravak u trajanju više od 50% dana u promatranom periodu, odnosno mjesto iz kojeg radnik pretežito dolazi na posao u promatranom periodu. Za određivanje uobičajenog boravišta nisu važni kratkotrajni prekidi boravka.

Radnik je dužan Poslodavcu javiti podatke o svakoj promjeni mjesta prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

Poslodavac može od radnika ili odgovorne institucije zatražiti određenu dokumentaciju iz koje može provjeriti točnost podataka o mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika, odnosno ispitati osnovu za isplatu naknade troškova prijevoza na posao i s posla.

Članak 80.

Kada na relaciji između mjesta prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika i mjesta rada ne postoji organizirani javni prijevoz, a radnik objektivno ima troškove u svezi s dolaskom na posao i odlaskom s posla, Poslodavac će utvrditi novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koje za slične ili iste udaljenosti isplaćuje drugim radnicima.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava i načina javnog prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene one vrste i načina javnog prijevoza koji je najpovoljniji za Poslodavca, vodeći pri tome računa o pogodnosti pojedinog voznog reda u odnosu na radno vrijeme radnika.

Članak 81.

S obzirom na činjenicu da na otoku Braču i Hvaru ne postoji organizirani međumjesni cestovni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit i uredan dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova međumjesnog cestovnog prijevoza u visini troška pojedinačne povratne putne karte javnog prijevoza od mjesta prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta do mjesta rada i obratno, i to za efektivne dane rada, a ista se isplaćuje po isteku mjeseca za koji radnik prima naknadu.

Radnik s prebivalištem, odnosno uobičajenim boravištem izvan otoka Brača ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za gradski ili prigradski prijevoz u Gradu Splitu ili do Grada Splita i naknadu troškova pomorskog prijevoza na relaciji Split - Supetar - Split, sve u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza.

Naknade za prijevoz u visini cijene mjesečne karte iz stavka 2. ovoga Članka isplaćuju se po isteku mjeseca za koji radnik prima naknadu, a radnik ostvaruje pravo na istu uz uvjet da je u mjesecu za koji se isplaćuje naknada radio najmanje jedan dan.

Za svaku promjenu cijene prijevoza iz st. 1. i st. 2. ovoga Članka, radnik je dužan Poslodavcu predložiti pisanu potvrdu, a Poslodavac ne odgovara za posljedice nedostavljanja pisane potvrde na vrijeme.

Članak 82.

Kada radnik dolazi na posao po pozivu, izvan redovnog radnog vremena, radi obavljanja hitnih intervencija na komunalnim vodnim građevinama i ostalih poslova u okviru radnog vremena ukoliko narav posla to nalaže, pripada mu naknada troškova za korištenje privatnog vozila u službene svrhe sukladno odredbama Članka 78.

Poslodavac može osigurati radniku prijevoz na posao i s posla službenim vozilom Društva, ukoliko narav posla, kojeg radnik obavlja to zahtjeva.

4. Naknada za podmirenje troškova prehrane radnika

Članak 82 a

Radnik ostvaruje pravo na naknadu za podmirenje troškova prehrane u okviru punog iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti radniku na godišnjoj, odnosno mjesečnoj bazi, a isplaćuje se za redovne dane rada.

Iznos dnevne naknade za podmirenje troškova, ovisno o broju redovnih radnih dana u pojedinom mjesecu, a utvrđuje se u istom iznosu za sve radnike na način da se puni mjesečni iznos naknade koju Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti, podijeli s brojem redovnih radnih dana mjeseca za koji se naknada utvrđuje.

Iznos mjesečne naknade za podmirenje troškova prehrane utvrđuje se kao umnožak iznosa dnevne naknade za taj mjesec i broja dana redovnog rada radnika za taj mjesec.

Kod preraspodjele radnog vremena ukupno odrađeni radni sati preračunavaju se u radne dane.

Mjesečna naknada za podmirenje troškova prehrane obračunava se i isplaćuje radnicima Društva početkom mjeseca za prethodni mjesec.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova redovne skrbi djece, temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanova za predškolski odgoj (ugovor, račun, uplatnica i sl.) u fiksnom iznosu od 50,00 eura mjesečno po djetetu.

5. Novčana nagrada za odnos prema radu

Članak 82 b

Radnik ima pravo na mjesečnu nagradu za odnos prema radu i nazočnost na radu, u okviru iznosa kojeg Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti.

Iznos mjesečne nagrade se obračunava na način da se puni mjesečni iznos nagrade koju Poslodavac može neoporezivo isplatiti podijeli s brojem redovnih radnih dana mjeseca za koji se nagrada utvrđuje i pomnoži s brojem dana redovnog rada i godišnjeg odmora radnika.

Direktor Društva, (odnosno na području Podružnice, Direktor Podružnice), na prijedlog rukovoditelja službi i voditelja odjela imaju pravo uskratiti tu nagradu radnicima.

XI. OSTALI PRIMITCI, POTPORE I PRIGODNE NAGRADE RADNICIMA

Članak 83.

Radnik (ili njegova obitelj) ostvaruju pravo na :

- potporu u slučaju smrti radnika,
- potporu u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja,

- potporu za novorođeno dijete,
- otpremninu prilikom odlaska u mirovinu,
- prigodnu nagradu za navršene godine radnog staža provedene kod Poslodavca i to za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža,
- prigodni dar za dijete, do djetetove 15. godine, uključujući i godinu u kojoj dijete navršava 15 godina,
- prigodni godišnji dar u naravi,
- potpora za bolovanje duže od 90 dana

u visini punog iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti radniku.

Članak 84.

Radnik ostvaruje pravo na prigodnu godišnju nagradu na kraju kalendarske godine, u punom iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može neoporezivo isplatiti radniku.

Članak 85.

Svi radnici imaju jednom u dvije godine pravo na sistematski kontrolni pregled, troškove kojega snosi Poslodavac.

Poslodavac može isplatiti radniku solidarnu pomoć, za slučaj duže ili teže bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji, prema odluci direktora Društva i važećim zakonskim propisima.

Članak 86.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi kod Poslodavca, pripada zakonski određena naknada.

Umirovljenicima, koji su od Poslodavca otišli u mirovinu, u ovisnosti o financijskim prilikama, a prema odluci direktora Društva, Poslodavac može isplatiti godišnji dar u naravi u visini iznosa kojeg prima radnik kao godišnji dar u naravi.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 87.

Izum je novostvoreno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže bolja učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolja iskorištenost strojeva i uređaja i veća sigurnost na radu.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz prethodnog stavka ovoga Članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izum iz st. 3. ovoga Članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz prethodnog stavka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

2. Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca

Članak 88.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz st. 1. ovoga Članka.

Na ustupanje prava na izum iz st. 1. ovoga Članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

3. Tehničko unapređenje**Članak 89.**

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz st. 1. ovoga Članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**Članak 90.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za sebe ili za drugog Poslodavca obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

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

Pravo Poslodavca iz st. 2. ovog Članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

XIV. NAKNADA ŠTETE**1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu****Članak 91.**

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

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Poslodavca, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Poslodavac naknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzročio na radu ili u svezi s radom.

Ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je on prouzročio.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 92.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku ili o njoj može odlučivati povjerenstvo za štetu.

Povjerenstvo za štetu, koje imenuje Poslodavac, utvrđuje postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njezinu visinu i tko je štetu prouzročio.

Povjerenstvo za štetu se sastoji od predsjednika i dva člana.

Direktor Društva može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odredba prethodnog stavka ovoga Članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Određena šteta naplaćuje se u mjesečnim obrocima, u iznosu ne višem od 10% mjesečne osnovne plaće radnika, sve temeljem pisanog naloga direktora Društva i suglasnosti radnika.

Utvrđenjem i naplatom štete od radnika ne isključuje se mogućnost otkaza (redovitog/izvanrednog) ugovora o radu, za radnje kojima je šteta prčinjena.

Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzročio, istu prijaviti nadležnom rukovoditelju službe ili direktoru Društva.

2. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**Članak 93.**

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

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

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**1. Načini prestanka ugovora o radu****Članak 94.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**Članak 95.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Društva, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 96.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), Kršenjem radne obveze smatra se svako nedopušteno ponašanje ili djelovanje radnika, te kršenje radne discipline kada su počinjeni za vrijeme redovnog radnog vremena, za vrijeme prekovremenog rada ili u vrijeme pripravnosti,
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

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

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisano ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

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

4. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 97.

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

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

Stranka ugovora o radu, koja, u slučaju iz st. 1. ovoga Članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisano ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 98.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, smatrat će se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje obveze radnika iz ugovora o radu,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu i ostalih pravila rada,
- neizvršavanje radnog zadatka danog od strane neposrednog šefa ili druge nadređene osobe Poslodavca,
- opetovano nepoštivanje radnog vremena, kao npr.: dolazak na posao poslije početka radnog vremena, napuštanje posla tijekom radnog vremena ili prestajanje s radom prije kraja radnog vremena, sve bez opravdanog razloga,
- neopravdano izostajanje s posla,
- prijevara,
- odavanje tajne o poslovanju Poslodavca,
- obavljanje konkurentske djelatnosti,
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Poslodavca,
- krađa alata, materijala i drugih stvari Poslodavca,
- davanje netočnih osobnih ili drugih podataka u svrhu stjecanja osobne koristi,
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme rada.

Osobito teškom povredom radne obveze smatra se i svako drugo krajnje nedopušteno ponašanje ili djelovanje radnika, te grubo kršenje radne discipline, sve kada je učinjeno za vrijeme redovnog radnog vremena, za vrijeme prekovremenog rada ili u vrijeme pripravnosti.

5. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 99.

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

6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 100.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz ugovora o radu mora se dostaviti osobi kojoj se isti otkazuje.

7. Otkazni rok

Članak 101.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

8. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 102.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz st. 1. ovoga Članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

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

9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 103.

Odredbe Pravilnika o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz st. 1. ovoga Članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

10. Otpremnina**Članak 104.**

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa kod Poslodavca i to u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, osim ako se ugovor o radu ne otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ovoga Članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

11. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**Članak 105.**

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s mirovinskog osiguranja u skladu s odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju.

Poslodavac u potvrdi iz st. 1. i 2. ovoga Članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa****Članak 106.**

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Osoba iz st. 1. ovoga Članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 107.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (posebnu ili na samoj odluci) na radnom mjestu uz naznaku datuma primitka, potpisuju radnik kao primatelj i osoba koja je dostavljanje izvršila - dostavljač.

Ako radnik odbije prijam odluke, dostavljač će to utvrditi na samoj odluci, te po mogućnosti navesti svjedoke nazočne odbijanju, a Poslodavac će odluku istaći na oglasnoj ploči.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz st. 1. ovoga Članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 4. ovoga Članka, jednako kao i u slučaju da se Poslodavcu pošiljka vrati s naznakom da je primatelj o istoj obaviješten, a da je nije tražio ili predigao, odluka se ističe na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od 3 dana, računajući od dana oglašavanja na oglasnoj ploči smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 108.

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 ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovoga Članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz st. 1. ovoga Članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga Članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

4. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 109.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom

usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od sljedećih osnova: 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 110.

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

Poslodavac ili osoba iz prethodnog stavka ovoga Članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 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.

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

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

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz toč. 1. prethodnog stavka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz prethodnog stavka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz st.10. toč. 2. ovoga Članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 111.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana 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 8 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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz st. 2. i st. 3. ovoga Članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

XVII. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 112.

Direktor Društva može, u slučaju potrebe (ako nema zainteresiranih i adekvatnih radnika nakon objave natječaja za upražnjeno radno mjesto) s Agencijom za privremeno zapošljavanje sklopiti ugovor o radu.

Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Ustupljeni radnik, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku.

Sastojci ugovora uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:

- 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku
- 2) razdoblju na koje se ustupaju radnici
- 3) mjestu rada
- 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati
- 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i
- 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

Ugovor se ne može sklopiti za:

- 1) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk
- 2) poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika u prethodnom razdoblju od šest mjeseci
- 3) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci
- 4) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete
- 5) ustupanje radnika drugoj agenciji.
- 6) Ugovorom agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu evidenciju o njihovom radnom vremenu te rok i način dostave te evidencije agenciji.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

- 1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu .
- 3) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće:
 - ako je zaposlen na neodređeno vrijeme u razdoblju kada nije ustupljen korisniku
 - ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.
- 4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.
- 5) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.
- 6) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s propisom o suzbijanju diskriminacije.
- 7) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

- 1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe Zakona o kolektivnom višku radnika.
- 2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu teče od dana pisane obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.
- 4) Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.
- 5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen zakonom.

Ograničenje vremena ustupanja radnika

- 1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:
 - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

Obveze agencije

- 1) Prije ustupanja radnika korisniku agencija mu je dužna uručiti uputnicu koja mora sadržavati sljedeće podatke o:
- nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika
 - nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
 - trajanju ustupanja.
- (2) Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza na temelju propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.
- (3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.
- (4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

Obveze korisnika

- 1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi svih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.
- 2) Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.
- (3) Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, kao i ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

Naknada štete

- 1) Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.
- 2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznog prava.
- 3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu sa zakonom.

- 1) Prijavu u evidenciju agencija podnosi ministarstvu u pisanom obliku.
- 2) Uz prijavu u evidenciju, agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema posebnom propisu.
- 3) O prijavi u evidenciju, ministarstvo izdaje potvrdu koja sadrži broj pod kojim je agencija upisana i datum upisa u evidenciju.
- 4) Agencija je dužna u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva.

XVIII. RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Članak 113.

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

Digitalna radna platforma je, fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.

Agregator je, u smislu Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi.

Digitalna radna platforma i agregator dužni su, pod uvjetima propisanim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.

Digitalna radna platforma ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.

Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

Digitalna radna platforma ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Poslodavac za kojeg radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

- Digitalna radna platforma ili agregator je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme.
- Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.
- Iznimno, digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

- Fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora ovoga Zakona u smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa.

UPOTREBA AUTOMATIZIRANOG SUSTAVA UPRAVLJANJA U ORGANIZACIJI RADA KOJI SE OBAVLJA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Prava i obveze poslodavca

- 1) Poslodavac, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obvezan je u skladu s odredbama ovoga Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:
 - upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja
 - osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi
 - imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi
 - imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje
 - osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.
- 2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.
- 3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.
- 4) Ugovorom o radu ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi podatke.
- 5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze
- 6) Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka.

Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika

- 1) Poslodavac je dužan procijeniti rizike rada i njihova utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.
- 2) Poslodavac ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.
- 3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke.
- 4) Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome ima imenovana ovlaštena osoba.

Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja

- Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u propisanim rokovima zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke.
- Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima imenovana ovlaštena osoba.

Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika koji rade korištenjem digitalne radne platforme

Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika pri obradi osobnih podataka ne smije:

1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima
2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika
3. obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti osobnih podataka

4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu

Poslodavac je dužan, radi neometane profesionalne komunikacije odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca, osobama koje kod njega obavljaju poslove osigurati mogućnost uspostave kontakata.

PRAVA RADNIKA KOJI RAD OBAVLJA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, mora sadržavati i podatke o:

- načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima
- načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće
- obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja
- elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla
- mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika
- naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi
- obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika
- načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati i dodatne podatke o:

- promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva
- referentnom razdoblju u danima i satima unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao
- najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti
- pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti
- roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

3) Nepredvidiv obrazac rada, je oblik organizacije rada i radnog vremena koji u potpunosti ili uglavnom nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga, prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

XIX. PRAVILA O REDU

Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 114.

Osobni podatci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, kao i drugi podatci utvrđeni odlukom o poslovnoj tajni donesenoj od strane Poslodavca, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik koji povrijedi obvezu čuvanja poslovne tajne čini osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa, zbog koje mu Poslodavac može otkazati ugovor o radu i pokrenuti postupak za naknadu štete, ako je takvim nedozvoljenim postupanjem nastala šteta Poslodavcu.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o osobnim podacima radnika za koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Pismovne pošiljke i pošiljke elektroničke pošte

Članak 115.

Sve pošiljke koje su naslovljena na ime i adresu Poslodavca smatraju se službenim pošiljkama Poslodavca.

Pod pojmom pošiljke podrazumijevaju se poštanske pošiljke, pošiljke elektroničke pošte i sve druge pristigle pošiljke.

Kada se pošiljka zaprimi u sjedište Poslodavca/sjedište Podružnice Hvar, prvo se protokolira, a zatim proslijeđuje uredu direktora Društva/direktoru Podružnice Hvar, gdje se pregledava i po potrebi ovjerava i raspoređuje.

Izlazak pismovnih pošiljaka od Poslodavca, prije protokoliranja, direktor Društva/direktor Podružnice Hvar odobrava i potpisuje, ukoliko odlukom direktora Društva pojedina vrsta pošiljaka nije izuzeta od navedenog.

Radnicima se otvara korisnički račun elektroničke pošte radi obavljanja posla i radnih zadataka, a privatne poruke nisu dozvoljene.

Radnicima nije dozvoljeno slanje lančanih poruka kojima se opterećuju mrežni resursi i ostalim radnicima oduzima radno vrijeme.

Odnos prema imovini

Članak 116.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su u vlasništvu Poslodavca.

Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez odobrenja direktora Društva.

Primanje poklona i prikupljanje priloga

Članak 117.

Od podređenih suradnika, od poslovnih partnera i osoba s kojima se održavaju poslovne veze, ne smiju se primati pokloni, prilozi niti posuđivati novac.

Poslovne se veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.

Svaka trgovina u poslovnim prostorijama između radnika zaposlenih kod Poslodavca je zabranjena.

Mjere kontrole**Članak 118.**

Direktor Društva može, kada to interesi Poslodavca zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole radnika i opreme pri ulazu i izlazu iz prostorija i kruga Poslodavca radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost radničkog vijeća, osim u slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine Poslodavca, koja se može ukloniti samo žurnim postupanjem.

Neprihvatanje kontrole iz st. 1. i st. 2. ovoga Članka od strane radnika, može biti razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Zabrana pušenja**Članak 119.**

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim prostorijama, radionicama, pogonima i objektima Poslodavca, sukladno zakonskim odredbama.

Pridržavanje mjera zaštite na radu i prava radnika na zaštitna sredstva**Članak 120.**

Radnici su obvezni pridržavati se propisa i mjera o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani, radi sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad, na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprječavanje nesreća, kojih se treba pridržavati prilikom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima, te nositi radnu odjeću i obuću.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava, kao i nenošenje radne odjeće i obuće, predstavlja povredu radne obveze.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili nisu ispravni zaštitni uređaji, ili ako nisu osigurana zaštitna sredstva, sve kad je na to bezuspješno upozorio neposrednog šefa.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Članak 121.

Prava radnika na osobna zaštitna sredstva na radu su sljedeća:

P R A V O R A D N I K A N A Z A Š T I T N A S R E D S T V A N A R A D U	
RE DNI	NAZIV RADNOG MJESTA
	NAZIV ZAŠTITNOG SREDSTVA

		radno odjelo - zimsko (mantil)		kišno odjelo		gumeno odjelo		majica kratkih rukava		cipele		gumene čizme		prsluk s fluoresc. prugama		zaštitna kaciga		zaštitne rukavice	
		komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)	komada	rok trajanja (godina)
1.	DIREKTOR	1	3							1	1								
2.	ZAMJENIK DIREKTORA	1	3							1	1								
3.	TAJNIK	1	3							1	3								
4.	ČISTAČ	1	3							1	3							po potrebi	
5.	UKOVODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE	1	3							1	1								
6.	SAMOSTALNI INŽENJER	1	3							1	1								
7.	INŽENJER ZA RAZVOJ I KATASTAR	1	3							1	1								
8.	INŽENJER ZA UVJETE I POTVRDE	1	3							1	1								
9.	VODITELJ ODJELA ELEKTRIKE, AUTOMATIKE I TELEMETRIJE	1	3							1	1								
10.	INŽENJER ZA DALJINSKI NADZOR I UPRAVLJANJE U VODOOPSKRBI I ODVODNJI	1	3							1	1								
11.	DISPEČER ZA VODOOPSKRBU I ODVODNJU	1	3							1	3								
12.	POSLOVOĐA ELEKTRIČAR - AUTOMATIČAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
13.	PROGRAMER TELEMETRIJE IT SEKTORA	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
14.	SAMOSTALNI ELEKTRIČAR - AUTOMATIČAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
15.	ELEKTRIČAR - AUTOMATIČAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
16.	VODITELJ ODJELA VODOOPSKRBE	1	3							1	1								
17.	POSLOVOĐA U VODOOPSKRBI	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
18.	POMOĆNIK VODITELJA – TEHNIČAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
19.	SAMOSTALNI VODOINSTALATER U VODOOPSKRBI	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
20.	VODOINSTALATER U VODOOPSKRBI	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
21.	SAMOSTALNI ZIDAR U VODOOPSKRBI	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
22.	ZIDAR U VODOOPSKRBI	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
23.	VOZAČ TERETNOG MOTORNOG VOZILA – RUKOVATELJ RADNIM STROJEVIMA	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
24.	REFERENT PRIPREME	1	1					2	1	1	1								
25.	VODITELJ ODJELA ODVODNJE OTPADNIH VODA	1	3							1	1								
26.	POSLOVOĐA U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
27.	SAMOSTALNI VODOINSTALATER – MONTER U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
28.	VODOINSTALATER – MONTER U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
29.	SAMOSTALNI ZIDAR U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
30.	ZIDAR U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
31.	STROJAR - MEHANIČAR U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
32.	VODNI REDAR	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
33.	VODITELJ ODJELA ZA GUBITKE	1	3							1	1								
34.	INŽENJER ZA KONTROLU KVALITETE VODE – LABORANT	1	3							1	3								
35.	VODITELJ ODJELA ZA JAVNU NABAVU I EU FONDOVE	1	3							1	3								
36.	REFERENT ZA JAVNU NABAVU I EU FONDOVE	1	3							1	3								
37.	UKOVODITELJ FINACIJSKO - RAČUNOVODSTVENE SLUŽBE	1	3							1	3								
38.	SAMOSTALNI REFERENT ZA NAPLATU DOSPJELIH NOVČANIH TRAŽBINA	1	3							1	3								
39.	REFERENT ZA NAPLATU DOSPJELIH NOVČANIH TRAŽBINA	1	3							1	3								
40.	VODITELJ ODJELA KNJIGOVODSTVA	1	3							1	3								

41.	KNJIGOVOĐA	1	3							1	3				
42.	VODITELJ ODJELA OBRAČUNA I NAPLATE	1	3							1	3				
43.	REFERENT OBRAČUNA I NAPLATE	1	3							1	3				
44.	OČITAČ - KONTROLOR	2	1	1	3			2	1	2	1				
45.	UKOVODITELJ PRAVNE SLUŽBE	1	3							1	3				
46.	DIREKTOR PODRUŽNICE HVAR	1	3							1	1				
47.	VODITELJ POSLOVNE JEDINICE HVAR	1	3							1	1				
48.	VODITELJ RAZVOJA I GIS-a	1	3							1	1				
49.	REFERENT GIS-a	1	3							1	1				
50.	VODITELJ CDNU	1	3							1	1				
51.	OPERATER CDNU	1	3							1	1				
52.	INŽENJER ZA GUBITKE I ZAMJENSKI OPERATER CDNU-a	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
53.	ELEKTRIČAR - OVLAŠTENIK ZNR - ZAMJENSKI OPERATER CDNU-a	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
54.	RADNIK NA ODRŽAVANJU	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
55.	VODOOINSTALATER - ZIDAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
56.	VOZAČ	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
57.	RADNIK VODOOPSKRBE	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
58.	OPERATER CCTV KAMERE I OPERATER GIS-a	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
59.	REFERENT VOZNOG PARKA I ZAMJENSKI VOZAČ TEREETNOG VOZILA	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
60.	SAMOSTALNI STROJAR U ODVODNJI	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
61.	RADNIK ODVODNJE	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi
62.	VODITELJ KOMERCIJALE	1	3							1	3				
63.	REFERENT KOMERCIJALE	1	3							1	3				
64.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1	3							1	3				
65.	REFERENT RAČUNOVODSTVA	1	3							1	3				
66.	VODOOINSTALATER - STROJAR	2	1	1	3			2	1	2	1	po potrebi	po potrebi	po potrebi	po potrebi

Prijava nesreće na radu

Članak 122.

Radnik kojemu se desila nesreća na radu obavezan je o tome obavijestiti radnika za zaštitu na radu kod Poslodavca, a kada on to nije u stanju, obavijest daje mogući očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću, radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne povodom nesreće na radu poduzeti.

Privatni posjeti i privatni razgovori

Članak 123.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena od strane osoba koje nisu radnici zaposleni kod Poslodavca, dopušteni su samo u iznimnim slučajevima i ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

Fiksni telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore, dok se mobilni telefonski aparati u vlasništvu Poslodavca mogu koristiti u privatne svrhe, sukladno odluci Poslodavca.

Svako nepotrebno zadržavanje u radnim prostorijama Poslodavca u svrhu vođenja privatnih razgovora i ogovaranja, a ne rada, nije dopušteno.

Obveza pažljivog postupanja

Članak 124.

Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Čuvanje alata

Članak 125.

Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao, obavezan je poslije obavljanja posla odložiti alat u za to namijenjenu prostoriju, odnosno mjesto.

Kada je riječ o zajedničkom alatu, radnik je obavezan razdužiti isti nakon završetka dnevnog rada. Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost nadređenog šefa.

Održavanje sredstava za rad

Članak 126.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena. Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti radne prostorije, strojeve, vozila i alat.

Sanitarne uređaje treba redovno održavati i s njima pažljivo postupati.

Obavješćivanje radnika

Članak 127.

Obavješćivanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca ili kroz koje radnici prolaze, putem interne mreže (Razmjene) ili na drugi, radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

Urednost radnika i odnos prema radu

Članak 128.

Svaki radnik, bez obzira na kojem radnom mjestu radi, svojom pojavom i ponašanjem mora ostavljati pozitivan dojam na druge ljude. Svojom urednošću treba doprinositi ugledu Poslodavca, odnosno povjerenju stranaka i poslovnih partnera prema Poslodavcu. Svojom urednošću također treba izražavati pozitivan odnos prema poslu kojim se bavi, ali i poštovanje prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

Na radnom mjestu svaki radnik mora biti pristojno i primjereno odijeven, uzimajući u obzir posao kojeg obavlja, životnu dob, materijalne mogućnosti i dr.

Radnici Tehničke službe koji rade na terenu trebaju nositi zaštitnu (radnu) odjeću i obuću prema odredbama ovoga Pravilnika.

Odnos radnika prema radu i radnim obavezama mora biti stručan i profesionalan.

Međusobni odnos radnika treba biti suradnički, temeljiti se na međusobnom poštovanju, kolegijalnosti, uvažavanju, međusobnoj pomoći, te profesionalnoj i ljudskoj solidarnosti.

Radnici trebaju redovito razmjenjivati informacije i mišljenja o radnim i stručnim pitanjima, poštovati položaj drugih radnika i s njima surađivati u interesu što kvalitetnijeg obavljanja djelatnosti Poslodavca.

Prema strankama radnici su obvezni ponašati se kulturno i susretljivo i dati im svaku informaciju kojom raspolažu, odnosno uputiti ih nadležnom radniku ili službi kod Poslodavca radi rješavanja pojedinih zahtjeva stranke.

Odnos radnika prema poslovnim partnerima treba biti kulturn, uljudan i na razini profesije koju radnik obavlja.

XX. RAD SINDIKATA

Članak 129.

Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac preuzima obvezu osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata:

- omogućiti korištenje postojećeg prostora za rad i održavanje sastanaka sindikata,
- vršiti obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, uz suglasnost radnika - člana sindikata,
- omogućiti sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, raspodjelu informativnih biltena, publikacija, priopćenja i druge obavijesti sindikata radnicima Poslodavca.

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata kada on to traži ili po dogovoru.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad s ciljem ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

XXI. RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 130.

Radnici imaju pravo izabrati radničko vijeće koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Sporazumom između Poslodavca i radničkog vijeća pobliže se uređuju uvjeti za rad radničkog vijeća.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131.

Suprotnosti, koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnim odredbama sada važećeg ili naknadno donesenog zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, koji obvezuje Poslodavca, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru, neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa, odnosno kolektivnog ugovora.

Uvid u Pravilnik o radu radnici mogu dobiti u uredu direktora Društva i kod direktora Podružnice i na službenoj Internet stranici Vodovod i odvodnja Brača i Hvara d.o.o., Supetar.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donosi direktor Društva na način propisan Zakonom o radu.

Tumačenje ovog Pravilnika daje Poslodavac.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti pravilnici o radu i povezani akti pravnih prednika, u dijelu u kojem su uređivali pitanja koja su predmet ovog Pravilnika.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 01. svibnja 2026. godine

KLASA: _____

URBROJ: _____

Supetar, 28. travnja 2026. godine

POSLODAVAC

Direktor:

Petar Anibalović, bacc.ing.el.