

Na temelju članka članka 9. točka 18. Izjave o osnivanju Komunalno poduzeće Gornja Rijeka d.o.o. za komunalne djelatnosti od 12.07.2007. (Izmjene 19.01.2010., 24.12.2010.), Skupština Komunalnog poduzeća Gornja Rijeka d.o.o. na 14. sjednici održanoj 21. siječnja 2013. donosi

## **PRAVILNIK o radu Komunalnog poduzeća Gornja Rijeka d.o.o.**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu Komunalnog poduzeća Gornja Rijeka d.o.o. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 2.**

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Komunalnom poduzeću Gornja Rijeka d.o.o, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Članak 3.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom ispunjava i posebne uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

#### **Članak 4.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

U skladu sa zakonom koji obvezuje Komunalno poduzeće Gornja Rijeka d.o.o. radni se odnos iznimno može zasnovati i na određeno vrijeme.

#### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Uprava.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje direktor, odnosno osoba koju Uprava ovlasti.

### **III. ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 6.**

Glede provođenja zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

#### **Članak 7.**

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva na radu i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

#### **Članak 8.**

Komunalno poduzeće Gornja Rijeka d.o.o. će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke utvrđene zakonom, propisima o evidencijama u oblasti rada, te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a osobito: za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti kao i podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Radnici su obvezni dostavljati podatke iz stavka 1. ovog članka.

Za poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

### **IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**

#### **a) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti**

#### **Članak 9.**

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeriti prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

#### **b) Probni rad**

#### **Članak 10.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

### **Članak 11.**

Probni rad može trajati najduže:

- tri mjeseca: za radna mjesta IV. Vrste za koji je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola i za radna mjesta III. Vrste za koji je opći uvjet srednja stručna sprema,
- šest mjeseci: za radna mjesta II. Vrste za koje je uvjet viša stručna sprema i za radna mjesta I. Vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

### **Članak 12.**

Radniku koji nije zadovoljio na probnom roku prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pismenom obliku i obrazložen.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

### **Članak 13.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi direktor Komunalnog poduzeća Gornja Rijeka d.o.o. ili osoba koju on ovlasti.

### **Članak 14.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

## **V. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU I DOSTOJANSTVO RADNIKA**

### **Članak 15.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 16.**

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika je direktor Komunalnog poduzeća Gornja Rijeka d.o.o.

## **VI. RADNO VRIJEME**

### **a) Puno radno vrijeme**

#### **Članak 17.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena direktor može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

### **b) Noćni rad**

#### **Članak 18.**

Noćni rad je, u pravilu, rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

### **c) Prekovremeni rad**

#### **Članak 19.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena najviše do 8 sati tjedno.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi direktor.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od stoosamdeset sati godišnje.

## **VII. ODMORI I DOPUSTI**

### **a) Stanka**

#### **Članak 20.**

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje direktor svojom odlukom.

#### **Članak 21.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg dana.

## **b) Godišnji odmor**

### **Članak 22.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

### **Članak 23.**

Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje se prema:

1. duljini radnog staža,
2. složenosti posla.

### **Članak 24.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

- a) s obzirom na duljinu radnog staža
- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| - od 5-10 godina  | 1 radni dan   |
| - od 10-15 godina | 2 radna dana  |
| - od 15-20 godina | 3 radna dana  |
| - od 20-25 godina | 4 radna dana  |
| - od 25-30 godina | 5 radnih dana |
| - od 30-35 godina | 6 radnih dana |
| - preko 35 godina | 7 radnih dana |
- b) prema složenosti poslova
- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| - poslovi VSS          | 3 radna dana |
| - poslovi VŠS          | 2 radna dana |
| - poslovi SSS, VKV, KV | 1 radni dan  |

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana tjedno.

### **Članak 25.**

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.

### **Članak 26.**

Za vrijeme godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 27.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da ostvaruje pravo na godišnji odmor koji je duži od 2 tjedna.

Korištenje drugog dijela godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan po želji, uz obvezu da o tome izvijesti direktora najmanje tri dana ranije.

### **Članak 28.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor u skladu s potrebama organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

### **Članak 29.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

### **c) Dopusti**

### **Članak 30.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 7 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 3 radna dana
- rođenje djeteta - 3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja  
posvojenika, posvojitelja ili

skrbnika, staratelja i unuka, brata ili sestre	- 2 radna dana
- smrti bake ili djeda te roditelja supružnika	- 1 radni dan
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	- 2 radna dana
- dobrovoljno darovanje krvi	- 1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj navedene u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

### **Članak 31.**

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita	- 2 radna dana.
-----------------------------	-----------------

### **Članak 32.**

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca smatra se vremenom provedenim na radu.

## **VIII. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU**

### **Članak 33.**

Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane direktora.

### **Članak 34.**

Radnik je dužan pridržavati se odredba zakona, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

## **IX. ODGOVORNOST RADNIKA**

### **Članak 35.**

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu ili dr. poslodavac može pod uvjetima ili na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu.

### **Članak 36.**

U slučaju otkaza ugovora o radu skrivljenim ponašanjem radnika direktor je obvezan prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

### **Članak 37.**

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje.

### **Članak 38.**

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- otuđivanje stvari poslodavca,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava za rad,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima.

### **Članak 39.**

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neopravdani izostanak s posla više od jedan dan,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca.



#### **Članak 40.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 41.**

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

Štetne radnje koje je radnik uzrokovao namjerno ili krajnjom nepažnjom na alatima, strojevima ili opremi dužan je nadoknaditi poslodavcu u stvarnoj visini štete.

#### **Članak 42.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 43.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### **Članak 44.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pismenom obliku.

#### **Članak 45.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

## **Članak 46.**

Na otkazne rokove poslodavca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Članak 47.**

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pismenom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

## **XI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **Članak 48.**

Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnik, te naknada plaća za razdoblje u kojim radnik radi. Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća.

## **XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 49.**

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

## **XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 50.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i drugi propisi.

### **Članak 51.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 01. veljače 2013. godine.

Predsjednica:  
Štefica Tukša