

Na temelju članka 125. Zakona o radu i članka 18. Izjave o osnivanju RIVINA JARUGA d.o.o. Skupština Društva na prijedlog direktora Društva dana 09. ožujka 2010. godine, donijela je

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom 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, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta prema uputama direktora, odnosno od direktora ovlaštenih osoba u skladu sa naravi i vrstom poslova za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca, a poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje svih prava iz ovog Pravilnika, sve dok ponašanje zaposlenika ne šteti poslovanju i ugledu Društva.

II RADNI ODNOSI

1. Sklapanje ugovora o radu

1.1. Ugovor o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, direktor je dužan zaposleniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Koj a mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom. Osim bitnih uglavaka propisanih Zakonom ugovor o radu mora sadržavati naznaku grupe složenosti odnosno tarifne skupine u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik.

1.2. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati, propisani su Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna zanja potrebna za za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost i sl.

Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina, a ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje I uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 9.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti radnika na liječnički pregled. Radnik za kojeg se utvrdi da nema potrebne zdravstvene sposobnosti ne može zasnovati radni odnos.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi poslodavac.

2. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

2.1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje osigurati i primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i dr.

Također se obvezuje obavještavati radnike o opasnostima na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 11.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno održavati i upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima i sl., ovladati znanjima zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, te pristupiti zdravstvenim, psihofozičkim i drugim pregledima na koje je uključen, prijaviti nesreću na poslu nadređenom ili odgovornom radniku radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom nesreće na poslu.

2.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 12.

Radnici su obavezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun plaća, poreza, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 13.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja će podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

3. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, a ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana i mora biti obrazložen u pisanom obliku.

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 15.

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

Radnik je dužan u skladu s 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.

Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika uređuju se posebnim ugovorom.

Članak 16.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika s kojim sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ovisno o potrebi posla.

Pripravnčki staž traje ovisno o stupnju stručne spreme:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme 12 mjeseci
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme 9 mjeseci
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme 6 mjeseci

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Članak 17.

Plaća pripravnika iznosi 70% od plaće radnog mjesta na kojem obavlja pripravničke poslove.

5. Radno vrijeme

5.1. Puno radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi posla zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

5.2. Nepuno radno vrijeme

Članak 19.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se sa radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Rad u nepotpunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tjekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se srazmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

5.3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

Za poslove na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika poslodavac će uvesti skraćeno radno vrijeme.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka skratiti će se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Članak 21.

Poslodavac će radniku iz prethodnog članka ovog Pravilnika omogućiti, da ako za to postoji mogućnost dio radnog vremena, a najduže do punog radnog vremena, radi na drugim poslovima koji nemaju štetnog utjecaja na zdravlje radnika.

5.4. Prekovremeni rad

Članak 22.

U slučaju više sile , izvanrednog povećanja opsega poslova I u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe , radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena , odnosno nepung radnog vremena (prekovremeni rad) , ali najviše do osam sati tjedno.

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

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, a može se narediti pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu br.149/09. Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi direktor Društva.

5.5. Noćni rad

Članak 23.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Članak 24.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrolu početka i završetka radnog vremena određuje poslodavac.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izići izvan prostora rada potrebna je posebna dozvola. Neposredni rukovoditelji su zaduženi za kontrolu efikasnosti korištenja radnog vremena radnika.

5.6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

Ako narav posla to zahtijeva , puno I nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže a u drugom 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.

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 četrdeset osam sati tjedno.

Radnik će dostaviti poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6. Odmori i dopusti

6.1. Stanka

Članak 26.

Radnik koji radi puno radno vrijeme koristit će stanku za odmor u trajanju od 30 minuta, u vremenu od 10-10,30 sati. Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

6.2. Tjedni odmor

Članak 27.

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, a kada je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, dan neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od tjedan dana.

6.3. Godišnji odmor

Članak 28.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo svake kalendarske godine je najmanje četiri tjedna. .

Trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka povećava se za:

- a) Složenost poslova – doprinos radnika na radu
 - VSS.....4 radnih dana
 - VŠS i VKV.....3 radnih dana
 - SSS i KV2 radna dana

- PK, NSS I NKV.....1 radna dana
- b) Mjerila prema ukupnom radnom stažu
- od 1 do 5 godina2 radna dana
 - od 5 do 10 godina.....3 radnih dana
 - od 10 do 15 godina4 radnih dana
 - od 15 do 20 godina.....5 radnih dana
 - od 20 do 25 godina.....6 radnih dana
 - od 25 do 30 godina.....7 radnih dana
 - preko 30 godina.....8 radnih dana

c) godine života:

- do 30 godina – 1 radni dan
- više od 30 do 40 godina – 2 radna dana
- više od 40-do 50 godina – 3 radna dana
- više od 50 godina – 4 radna dana

d) Mjerila, uvjeti rada i života zdravstveno stanje –

- socijalni uvjeti
- higijeničar, radnik – čuvar na odlagališta2 radna dana
- vozač teretnih motornih vozila.....2 radna dana
- radnik s tjelesnim oštećenjima više od 70 %..... 2 radna dana
- majci po djetetu do jedne godine.....3 radna dana
- majci s dvoje ili više malodobne djece.....2 radna dana
- roditelju teže hendikepiranog djeteta.....3 radna dana

Članak 29.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se nedjelje, neradni dani, blagdani te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio nadležni liječnik.

Radnik ima pravo u tijeku jedne kalendarske godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana ranije.

Članak 30.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 31.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnje odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja. Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 32.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju najmanje 12 radnih dana i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 33.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodiljnog dopusta radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Članak 34.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora donosi direktor Društva odnosno osoba koju on za to ovlasti.

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

Članak 35.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi direktor Društva nakon prethodno pribavljenog mišljenja rukovoditelja vodeći računa o potrebi organizacije rada i o želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se početkom kalendarske godine, a najkasnije do kraja ožujka.

Članak 36.

Plan godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika
- naziv radnog mjesta
- ukupno trajanje godišnjeg odmora
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 37.

Na osnovu Plana korištenja godišnjeg odmora direktor Društva donosi za svakog radnika Odluku o korištenju godišnjeg odmora po prethodnoj ispunjenoj potvrdi neposrednog rukovoditelja.

Ako se koristi godišnji odmor u dva dijela, onda se odluka donosi posebno za prvi i za drugi dio.

U Odluci o korištenju godišnjeg odmora utvrđuje se trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

6.4. Plaćeni dopust

Članak 38.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka.....5
- rođenje djeteta.....3
- smrt bračnog supružnika, djeteta ili roditelja.....10
- smrti roditelja bračnog supružnika, braće i sestara.....5
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja.....4
- kao dobrovoljni davatelj krvi1

Članak 39.

Za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost zaposlenik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita za svaki ispit po dva dana
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koji je upućen

6.5. Neplaćeni dopust

Članak 40.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Članak 41.

Kada to okolnosti zahtjevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

7. Plaće i naknade

7.1. Plaće radnika

Članak 42.

Plaća radnika sastoji se od plaće za izvršeni rad, dodaci na plaću naknade plaće. Plaću za izvršeni rad Društvo je dužno isplatiti radniku neovisno o ostvarenom poslovnom rezultatu.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tome radnom mjestu,
- povećanje plaće po osnovi radnog staža

Naknadu plaće radnik ostvaruje za vrijeme kada ne radi u slučajevima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

7.2. Plaća za izvršeni rad

Članak 43.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće,
- povećanje plaće na osnovi dodataka,

a) Osnovna plaća

Članak 44.

Osnovica za obračun plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalni učinak iznosi 4.414,42 kn. Bruto iznos plaće dobije se umnoškom navedene osnovice plaće i koeficijenta složenosti poslova prema Tabeli radnih mjesta.

b) dodaci na osnovnu plaću

Članak 45.

Osnovna plaća zaposlenika povećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Radnik ima pravo na topli obrok od 400,00 kn mjesečno

c) povećanje plaće po osnovi uvjeta rada težih od normalnih uvjeta rada.

Članak 46.

Osnovna plaća radnika se uvećava za:

- noćni rad od 22 sata do 6 sati.....30%
- rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom.....50%
- rad nedjeljom.....35%
- prekovremeni rad.....50%
- rad na dan Uskrsa.....50%
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni ili dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata.....10%

9. Naknade plaće

Članak 47.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom nije na radu ima pravo na naknadu plaće.

Članak 48.

Radniku pripada naknada umjesto plaće u slučajevima:

- a) za prekid rada bez krivice radnika,
- b) za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- c) za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta,
- d) za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja,
- e) za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija,
- f) za vrijeme trajanja bolovanja i odlaska na specijalističke preglede,
- g) za vrijeme trajanja sindikalnih aktivnosti sindikalnog povjerenika

Članak 49.

Za vrijeme prekida rada bez radnikove krivice, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 50.

Za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja (u skladu s

potrebama Društva) te za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a najmanje u visini satnice utvrđene na temelju plaće iz prethodnog mjeseca.

Članak 51.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege član obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

U slučajevima profesionalne bolesti, povrede na radu, porodiljskog dopusta, radniku pripada naknada od 100% plaće radnika iz prethodnog mjeseca.

Članak 52.

Ako je radnik upućen od strane liječnika na specijalistički pregled, odnosno ako je dijete radnika do navršениh 15 godina života upućeno na specijalistički pregled za sate odsustvovanja zbog pregleda, a najviše četiri sata mjesečno, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 53.

Sindikalom povjereniku i članovima Radničkog vijeća kada ne rade poslove radnog mjesta radi sindikalnih i radničkih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom priprada plaća kao da rade.

10. Zajednička potrošnja

Članak 54.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 1.250,00 kn.

Isplata regresa izvršit će se jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora uz uvjet da poslodavac ne posluje s gubitkom, odnosno da je likvidan.

Određuje se za sve radnike u jednakom iznosu.

Odluku o isplati i visine regresa za godišnji odmor donosi direktor Društva.

Članak 55.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž navršen kod istog poslodavca za: 10,15, 20, 25, 30 i 35 godina do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 56.

Radnik ima pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 57.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrt zaposlenika,
- smrt člana uže obitelji (supružnika, djeteta i roditelja) do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 58.

Poslodavac može ako se za to steknu uvjeti isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanje duže od 90 dana radi nabavke medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji lijekova do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 59.

Svakom djetetu radnika koje na dan 06. prosinca kalendarske godine ima manje od 15 godina priprada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o prezu na dohodak.

Članak 60.

U sučaju dobrih poslovnih rezultata direktor Društva može odobriti prigodne nagrade za božićne blagdane – božićnicu. Ona se može isplatiti u novčanim sredstvima i naravi.

Božićnicu dobivaju oni radnici koji se na dan isplate iste nalaze u radnom odnosu. Odluku o isplati i visini božićnice donosi direktor Društva.

1.1 Isplate na teret rashoda poslovanja

Članak 61.

Radnik za vrijeme službenog puta u zemlji ima pravo na pokriće troškova prijevoza i troškova noćenja u cijelosti i na dnevnicu do visine koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 62.

Dnevnica iz prethodnog članka u punom iznosu obračunat će se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena iznad 12 sati, ako je službeno putovanje trajalo više od 24 sata.

Puni iznos dnevnice isplaćuje se i za službeno putovanje koje je trajalo više od 12, a manje od 24 sata.

Polu dnevnice isplaćuje se radniku ako je na službenom putovanju proveo više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju do 8 sati dnevno, ne isplaćuje se dnevnicu, već se priznaju samo troškovi prijevoza.

Članak 63.

Radnik se na službenom putovanju može koristiti samo onim prijevoznim sredstvima koja su izričito određena putnim nalogom.

Članak 64.

Za vrijeme službenog putovanja, radniku se priznaju stvarni troškovi prijevoza sredstvima javnog prometa označenim u putnom nalogu uključujući u te troškove i cijenu koštanja spavaćih kola, odnosno brodske kabine.

Članak 65.

Prije polaska na službeno putovanje radniku se na njegov zahtjev isplaćuje akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje označeno u putnom nalogu.

Članak 66.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan podnijeti putni obračun u roku od 3 dana.

Članak 67.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu isplaćuju se u visini određenoj za organe uprave Republike Hrvatske. Vrijeme za obračun dnevnice za službeno putovanje u

inozemstvo počinje teći od trenutka prelaska državne granice u odlasku i računa se do trenutka prelaska državne granice u povratku.

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 100% cijene prijevoza javnim prometnim sredstvima.

Pravo na naknadu iz prethodnog stavka nema radnik koji stanuje na udaljenost jedne autobusne stanice od Društva.

Ako radnik za prijevoz na posao i s posla koristi osobno vozilo ima pravo na novčanu naknadu koju bi ostvario da se je služio sredstvima javnog prometa.

Članak 69.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku ako živi odvojeno od svoje uže obitelji.

Naknada za odvojeni život radnika određuje se u skladu sa Kolektivnim ugovorom. Uvjeti za stjecanje prava na naknadu za odvojeni život jest, da je ta naknada ugovorena u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 70.

U slučaju da postoji mogućnosti korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpovoljnija za poslodavca.

Ako radnik za prijevoz na posao i s posla koristi osobno vozilo ima pravo na novčanu naknadu koju bi ostvario da se je služio sredstvima javnog prometa.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni prebivalište, poslodavac nema obvezu plaćati mu naknadu povećanih troškova prijevoza.

Članak 71.

Troškovi prijevoza vlastitim automobilom na službenom putovanju i za službene svrhe priznaju se po svakom prijeđenom kilometru u iznosu od 30% cijene jedne litre 98 oktanskog benzina.

Članak 72.

Učenicima i studentima na praksi pripada naknada i to:

- prava godina školovanja.....5%
- druga godina školovanja.....10%
- traža godina školovanja.....15%
- četvrta godina školovanja.....20%

prosječne plaće Društva iz prethodna tri mjeseca.

Učenici i studenti imaju pravo na troškove prijevoza za dane provedene na praksi.

12. Zabrana takmičenja radnika s poslodavcem:

Članak 73.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

13. Obračun i način isplate plaće

Članak 74.

Obračun plaće vrši se jedan put mjesečno i to do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 75.

Isplata plaća radnicima vrši se doznakom plaće na tekući račun.

14. Naknada štete

Članak 76.

Radi izbjegavanja nerazmjernih troškova utvrđivanja visine štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kuna ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom sa rada
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka.

Članak 77.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtjevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

15. Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Ugovorom o radu može se ugovoriti dulji otkazni rok za redoviti otkaz od otkaznog roka utvrđenog Zakonom u slučajevima kada taj ugovor otkazuje poslodavac.

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok poslodavac otkazuje ugovor o radu u rokovima utvrđenim Zakonom.

Članak 79.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

6. Zaštita prava radnika

Članak 80.

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 dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

U odluci o ostvarenju prava poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva i na tijelo kojem se upuće zahtjev.

Članak 81.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika u radnom odnosu, odnosno sva pismena neposredno se uručuju radniku na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

Ako radnik odbije primijeti pismo iz stavka 1. ovog članka, osoba koja dostavlja pismo će o tome načiniti zabilješku s naznakom pokušaja dostave, a spomenuto će pismo istoga dana staviti na Oglasnu ploču Društva.

Dan istjecanja pismena iz stavka 2. ovoga članka na oglasnoj ploči Društva smatra se danom uručenja pismena radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, pismo iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se neposredno putem dostavne službe Društva ili putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je pismo dostavljeno onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismo će se staviti na oglasnu ploču Društva uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je pismo istekom posljednjega dana roka od pet (5) dana dostavljeno radniku.

III ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

1. Temeljna načela

Članak 82.

Obveza je nadređenog radnika poslodavca da vodi brigu o svojim suradnicima – radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadzire njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšava obavljanje poslova,

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izgradnih naloga.

Nadređeni radnik svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima u radu mora biti uzor, te na taj način zadobiti poštovanje svojih podređenih.

Članak 83.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja Društva i stjecanja dobiti.

Organizacijski i radni dijelovi Društva su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojima se omogućava obavljanje djelatnosti poslodavca.

Organizacijski ustroj, organizacijske promjene, upute za rad iz stavka 1., 2., 3., ovog članka u isključivoj su nadležnosti poslodavca.

Uz radna mjesta navedena u sistematizaciji, a prema potrebi posla i organizacijskom ustroju, poslodavac samostalno određuje druga radna mjesta.

Članak 84.

U obavljanju svojih radnih obveza svi radnici obavezni su uzajamno se pomagati.

2. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 85.

O svim značajnim pitanjima poslovanja Društva, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Društva kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici smatraju se poslovnom tajnom.

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

Članak 86.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

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

Članak 87.

Radi održavanja dobrih odnosa u Društvu od svakog se radnika očekuje da će prije nego što zatraži pomoć od institucija izvan Društva protiv drugog radnika ili protiv samog Društva traži posredovanje nadređenog radnika, direktora ili radničkog vijeća.

Članak 88.

Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu.

U svom ponašanju mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled poslodavca ili ometati mirno obavljanje djelatnosti poslodavca.

3. Odnos prema imovini

Članak 89.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Društva.

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

4. Mjere kontrole

Članak 90.

Uprava Društva može, kada to interesi Društva zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulasku i izlazu iz Društva radi sprečavanja otuđivanja imovine Društva.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

5. Zabrana pušenja

Članak 91.

Radnici su se obavezni pridržavati zabrane pušenja u svim poslovnim prostorijama, radionicama, pogonima, te drugim prostorijama u kojima je zabranjeno pušenje iz razloga zaštite od požara ili zbog drugih razloga u skladu sa zakonom.

6. Obavještavanje radnika

Članak 92.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozvati da objavljeni oglas nije pročitao.

IV ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 01.04.2010. god., a objavljuje se na oglasnoj ploči Društva.

Članak 94.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 95.

Sastavni dio ovog Pravilnika činu Tabela radnih mjesta i tabela sezonskih radnih mjesta.

Članak 96.

Tumačenje ovog Pravilnika daje direktor Društva.

Pravilnik je objavljen 09. 03. 2010. god. na oglasnoj ploči Društva.

Članak 97.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu prestaju važiti Pravilnik o radu od 15.svibnja 2002.br. 03/2002., Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 17.lipnja2003.br. 09/03. Izmjene i dopune pravilnika o radu od 23 lipnja 2005. br.04/05, Izmjene i dopune pravilnika o radu od 15.ožujka 2006. br.01/06 I Izmjene i dopune pravilnika o radu od 15.prosinca 2008. br.01/08 .

Broj: 01/10.

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE DRUŠTVA

DIREKTOR DRUŠTVA

Nediljko Dujić

Anita Banić

«RIVINA JARUGA» d.o.o.

za komunalne djelatnosti

Trg Male Gospe 4

MB: 1606255

OIB:35718634536

22222 Skradin

TABELA RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,250	1
2.	VODITELJ TEHNIČKO-KADROVSKIH POSLOVA	VSS,VŠS	1,350	1
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	0,900	1
4.	POSLOVOĐA	VKV,KV,SSS	1,170	1
5.	VOZAČ	VKV,KV	0,855	2
6.	ELEKTRIČAR	SSS elek.	0,855	1

7.	VRTLAR	NKV	0,810	3
8.	HIGIJENIČAR	NKV	0,819	5
9.	ČUVAR	NKV	0,810	5

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

Nediljko Dujić

DIREKTOR DRUŠTVA

Anita Banić

«RIVINA JARUGA» d.o.o.
za komunalne djelatnosti
 Trg Male Gospe 4
 OIB:35718634536
 22222 Skradin

TABELA SEZONSKIH RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	RADNIK NA PARKINGU	NKV,KV,SSS	0,84- svibanj - rujan 1,01 – lipanj, srpanj,kolovoz	2
2.				

«RIVINA JARUGA» d.o.o.
za komunalne djelatnosti
Trg Male Gospe 4
22222 Skradin
OIB:35718634536

TABELA RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,250	1
2.	VODITELJ TEHNIČKO-KADROVSKIH POSLOVA	VSS,VŠS	1,485	1
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	0,900	
4.	POSLOVOĐA	VKV,KV,SSS	1,228	1
5.	VOZAČ	VKV,KV	0,940	2
6.	ELEKTRIČAR	SSS elek.	1,210	1
7.	VRTLAR	NKV	0,891	6
8.	HIGIJENIČAR	NKV	0,900	6

9.	ČUVAR	NKV	0,891	1
----	-------	-----	-------	---

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

Nediljko Dujić

DIREKTOR DRUŠTVA

Marijana Laća

«RIVINA JARUGA» d.o.o.

za komunalne djelatnosti

Trg Male Gospe 4

OIB:35718634536

22222 Skradin

TABELA SEZONSKIH RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	RADNIK NA PARKINGU	NKV,KV,SSS	1,00	2
2.				

«RIVINA JARUGA» d.o.o.
za komunalne djelatnosti
Trg Male Gospe 4
22222 Skradin
OIB:35718634536

TABELA RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,363	1
2.	VODITELJ TEHNIČKO-KADROVSKIH POSLOVA	VSS,VŠS	1,485	1
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	0,900	
4.	POSLOVOĐA	VKV,KV,SSS	1,289	1
5.	VOZAČ	VKV,KV	0,940	2
6.	ELEKTRIČAR	SSS elek.	1,210	1
7.	VRTLAR	NKV	0,891	6
8.	HIGIJENIČAR	NKV	0,900	6

9.	ČUVAR	NKV	0,891	1
----	-------	-----	-------	---

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

Nediljko Dujić

DIREKTOR DRUŠTVA

Anita Banić

«RIVINA JARUGA» d.o.o.

za komunalne djelatnosti

Trg Male Gospe 4

22222 Skradin

OIB:35718634536

21.03.2016.

TABELA RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,4	1
2.	VODITELJ TEHNIČKO-KADROVSKIH POSLOVA	VSS,VŠS	1,5	1
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	0,900	
4.	POSLOVOĐA	VKV,KV,SSS	1,30	1
5.	VOZAČ	VKV,KV	0,940	2
6.	ELEKTRIČAR	SSS elek.	1,210	1
7.	VRTLAR	NKV	0,90	6

8.	HIGIJENIČAR	NKV	0,90	6
9.	ČUVAR	NKV	0,90	1

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

Nediljko Dujić

DIREKTOR DRUŠTVA

Anita Banić

«RIVINA JARUGA» d.o.o.

za komunalne djelatnosti

Trg Male Gospe 4

22222 Skradin

OIB:35718634536

28.05.2019.g.

TABELA RADNIH MJESTA

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	BROJ IZVRŠITELJA
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,4	1
2.	VODITELJ TEHNIČKO-KADROVSKIH POSLOVA	VSS,VŠS	1,5	1
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	1,20	1
4.	POSLOVOĐA	VKV,KV,SSS	1,30	1
5.	VOZAČ	VKV,KV	1,15	2
6.	ELEKTRIČAR	SSS elek.	1,33	1
7.	VRTLAR	NKV	1,00	6
8.	HIGIJENIČAR	NKV	1,00	6

9.	ČUVAR	NKV	1,00	1
----	-------	-----	------	---

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

DIREKTOR DRUŠTVA

Antonijo Brajković

Anita Banić

«RIVINA JARUGA» d.o.o.
za komunalne djelatnosti
 OIB:35718634536

28.05.2019.g.

TABELA RADNIH MJESTA

R ed · br oj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFI CIJENT	BROJ IZVRŠI TELJA	
1.	DIREKTOR DRUŠTVA	VSS, VŠS	2,4	1	ANITA BANIĆ
2.	VODITELJ TEHNIČKO- KADROVSKI H POSLOVA	VSS,VŠS	1,5	1	ZVONIMIR ANIĆ
3.	TAJNICA UREDA DIREKTORA	SSS	1,20	1	KSENIJA VLAIĆ
4.	POSLOVOĐ A	VKV,KV,SS S	1,30	1	ZLATKO PULIĆ
5.	VOZAČ	VKV,KV	1,15	2	SLADIĆ MARINKO URODA CVITKO. DUJIĆ DAVOR.
6.	ELEKTRIČA R	SSS elek.	1,33	1	MARKO GALIĆ

7.	VRTLAR	NKV	1,00	6	MUDRAŽIJA FRANE BRAJKOVIĆ PAŠKO, BENETA IVICA PERIŠA DENIS ŠIRINIĆ MARKO SILOV STANKO PERIŠA IVICA
8.	HIGIJENIČAR	NKV	1,00	6	SLADIĆ IVICA. ŠUŠA NIKOLA. MATIĆ NEVENKA. RADNIĆ DUŠANKA BRAJKOVIĆ STIPE
9.	ČUVAR	NKV	1,00	1	

10. VRŠITELJ NAPLATE PARKINGA
MLADENKA BRAJKOVIĆ. DOMAGOJ SLADIĆ. **PERIŠA DENIS- ANEKS- SEZONA**

11. HIGIJENIČAR SEZONCI- ŠIRINIĆ RAJKA , MARINA BUBALO , IVANKA GUNDIĆ