

Trgovačko društvo PARKOVI I NASADI d.o.o., sa sjedištem u Splitu, Kavanjinova 12, OIB: 64789478164 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupani po Direktoru Društva, temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023 - u daljnjem tekstu: Zakon o radu) i članka 28. Izjave o usklađenju Poslodavca, a nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima u preuzetoj ulozi Radničkog vijeća, dana 23. prosinca 2024. godine donosi sljedeći

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) i njegovim prilogima uređuje se zasnivanje radnog odnosa, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaća i drugi materijalni primici radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika, prikupljanje podataka o radnicima, poslovna tajna, zaštita imovine i podataka Poslodavca, zabrana konkurencije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

(2) Na sva ostala pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 2.

(1) Poslodavac u smislu odredbi ovog Pravilnika o radu su **PARKOVI I NASADI d.o.o.**

(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Društva, bez obzira da li je radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, te obavljaju li radnici rad kod kuće, na daljinu ili ih je Poslodavcu ustupila ovlaštena agencija za privremeno zapošljavanje.

(3) Poslodavac će u svim odredbama primijeniti ovaj Pravilnik na sve zaposlene.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) 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.

Članak 4.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 5.

(1) Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve bitne sastojke propisane Zakonom o radu te se može sklopiti na određeno i neodređeno vrijeme.

Članak 6.

(1) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

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

(3) 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.

(4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u zakonom propisanom roku.

Članak 7.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, pravilnikom ili drugim općim aktom kod Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

(2) Ako je posebnim uvjetima rada propisana zdravstvena sposobnost, radnik se mora prije sklapanja ugovora o radu uputiti na odgovarajući liječnički pregled.

(3) Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i radi utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje ostalih poslova.

Članak 8.

(1) 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.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može bilo kada za vrijeme trajanja radnog odnosa uputiti radnika na liječnički pregled, ako postoji opravdana sumnja da radnik zbog zdravstvene nesposobnosti više nije u stanju obavljati poslove na koje je zaposlen.

(3) Ukoliko se utvrdi da radnik koji je upućen na liječnički pregled iz prethodnog stavka ovog članka nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova svog radnog mjesta, Direktor takvom radniku može ponuditi izmjenu ugovora o radu na način da ga se zaposli na drugom radnom mjestu za koje ima zdravstvenu sposobnost te potrebna znanja i vještine. Ukoliko nema mogućnosti zapošljavanja na drugom radnom mjestu, radniku će se otkazati ugovor o radu (osobno uvjetovani otkaz).

(4) Sve troškove nužnih zdravstvenih pregleda u svezi radnog odnosa snosi Poslodavac.

Članak 9.

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja donosi Direktor Poslodavca.

(2) Odluku o izboru radnika donosi Direktor Poslodavca.

(3) Prije donošenja odluke o izboru radnika mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta. Provjeru sposobnosti vrši osoba ili komisija koju imenuje Direktor Poslodavca, a čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme koji je propisan za obavljanje tog radnog mjesta, s time da se obavljanje provjere može povjeriti i vanjskom stručnom suradniku, odnosno službi koja je kompetentna za obavljanje takve vrste poslova. Osoba ili komisija, odnosno vanjski suradnik ili služba o rezultatima provjere sastavljaju zapisnik i dostavljaju ga Direktoru Poslodavca. Direktor može i osobno sudjelovati u radu Komisije, radi mogućnosti što bolje procjene kandidata.

(4) Poslodavac može kod zaposlenog radnika u bilo kojem trenutku izvršiti provjeru sposobnosti, odnosno znanja i vještina koje su sukladno organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta kod Poslodavca potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik zaposlen.

(5) Provjera sposobnosti iz prethodnog stavka ovog članka ne mora se najaviti radniku, a provjeru vrši osoba ili komisija koju imenuje Direktor Poslodavca, a čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme koji je propisan za obavljanje tog radnog mjesta, s time da se obavljanje provjere može povjeriti i vanjskom stručnom suradniku, odnosno službi koja je kompetentna za obavljanje takve vrste poslova. Osoba ili komisija, odnosno vanjski suradnik ili služba o rezultatima provjere sastavljaju zapisnik i dostavljaju ga Direktoru Poslodavca. Direktor može i osobno sudjelovati u radu Komisije, radi mogućnosti što bolje procjene radnika.

(6) Ukoliko se utvrdi da osoba kod koje se vršila provjera iz stavka 4. ovog članka ne posjeduje potrebna znanja i vještine za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen, Direktor takvom radniku može ponuditi izmjenu ugovora o radu na način da ga se zaposli na drugo radno mjesto za koje ima sposobnosti, odnosno znanja i vještine. Ukoliko nema mogućnosti zapošljavanja na drugom radnom mjestu, radniku će se otkazati ugovor o radu.

Članak 10.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) 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.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

Članak 11.

(1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Pravilnika, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, kao i sa sadržajem drugih propisa i općih akata Poslodavca kojima su uređena njegova prava i obveze sukladno posebnim propisima.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(2) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj, osim ako Direktor u tu svrhu ne osnuje i imenuje tročlanu komisiju u kom slučaju jedan član te Komisije mora biti neposredni rukovoditelj. Komisija donosi odluke većinom glasova svih članova.

(3) Pri ocjenjivanju probnog rada uzimaju se u obzir kriteriji kvalitete rada, odnosa prema radu, odnosa prema sredstvima rada, odnosa prema kolegama, radna disciplina, ali i svi drugi kriteriji i okolnosti koji su važni u obavljanju poslova određenog radnog mjesta.

(4) Nepovoljna ocjena probnog rada dostavlja se Direktoru najkasnije osam dana prije isteka vremena trajanja probnog rada. Ukoliko ocjena probnog rada ne bude dostavljena u naprijed navedenom roku od osam dana, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

(5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 13.

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

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

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

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 14.

(1) Obveza radnika je aktivno sudjelovanje u unapređivanju radne okoline i uvjeta rada, što podrazumijeva uredno i pravovremeno ispunjavanje upitnika, anketa, intervjua i drugih oblika komunikacije sa nadređenima i Poslodavcem, a u svezi poslova radnog mjesta i unapređenjem organizacije rada.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 15.

(1) 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.

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

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 16.

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

(2) Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do subote, s time da se onaj dan od ponedjeljka do subote na koji radnik ne radi smatra neradnim danom, a nedjelja danom tjednog odmora.

(3) Redovni rad subotom iz prethodnog stavka ovog članka ne može se odrediti radniku koji nije na to pristao, s time da se pristanak daje izričito u pisanoj formi i vrijedi do opoziva, osim radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržišta na malo i održavanja javne rasvjete.

(4) Radnicima koji Poslodavcu nisu dali pristanak na redovni rad subotom iz prethodnog stavka ovog članka, radno vrijeme raspoređeno će se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, subota im se smatra neradnim danom, a nedjelja danom tjednog odmora.

(5) Poslodavac je dužan najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

(6) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku,

do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(8) Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržišta na malo radno vrijeme može se zbog specifičnosti obavljanja te djelatnosti rasporediti u šest radnih dana u tjednu, i to od ponedjeljka do subote, s time da se nedjelja smatra danom tjednog odmora.

(9) Dnevno radno vrijeme raspoređeno je u jednom smjeni.

(10) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržišta na malo može se zbog specifičnosti obavljanja te djelatnosti odrediti rad u smjenama, kao i dvokratni rad.

Članak 17.

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

(2) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, ako priroda prijeka 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.

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

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 18.

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

(2) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

(3) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

V. GODIŠNJI ODMOR, PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST

Članak 19.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim pravilnikom.

(2) Odluku o razdoblju korištenja godišnjeg odmora donosi Direktor Društva, odnosno osoba koju on za to ovlasti, s time da se pri utvrđivanju razdoblja korištenja godišnjeg odmora moraju uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(4) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 20.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, odnosno četiri radna tjedna.

(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana odnosno pet tjedana.

(3) Subote i nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(4) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima kojima je raspored radnog vremena raspoređen na šest dana u tjednu, subote se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 21.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na ukupan broj dana godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca, s time da ga Poslodavac može uputiti na korištenje godišnjeg odmora i prije isteka tog roka.

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom stavku ovog članka Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine ukupnog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(3) Iznimno od prethodnog članka ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(4) Poslodavac koji je radniku iz prethodnog stavka ovog članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz članka 20. ovog Pravilnika u skladu s dužinom ukupnog radnog staža na način kako slijedi:

- | | |
|--------------------------------|---------|
| - 5-10 godina radnog staža | 2 dana |
| - 10-15 godina radnog staža | 4 dana |
| - 15-20 godina radnog staža | 6 dana |
| - 20-25 godina radnog staža | 8 dana |
| - preko 25 godina radnog staža | 10 dana |

(2) Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz članka 20. ovog Pravilnika u skladu s posebnim socijalnim uvjetima na način kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina | 1 dan |
| - samohranom roditelju s jednim ili više djece do 15 godina starosti ili s malodobnim djetetom sa smetnjama u razvoju | 3 dana |
| - invalidu rada | 2 dana |
| - invalidu Domovinskog rata | 3 dana |
- Posebni socijalni uvjeti iz alineje 1. i 2. međusobno se isključuju.

(3) Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz članka 20. ovog Pravilnika u skladu sa stručnom spremom kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - obavljanje poslova radnog mjesta za koje je propisana viša stručna sprema (VŠS) | 1 dan |
| - obavljanje poslova radnog mjesta za koje je propisana visoka stručna sprema (VSS) | 2 dana |

(4) Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz članka 20. ovog Pravilnika u skladu sa rasporedom radnog vremena na način kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - radnicima kojima je radno vrijeme raspoređeno na šest dana u tjedna | 4 dana |
|---|--------|

Članak 23.

(1) Kriteriji za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora utvrđuju se kumulativno, s time da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana, osim u slučaju primjene kriterija rasporeda radnog vremena iz stavka 4. prethodnog članka, u kojem slučaju godišnji odmor može trajati najduže 34 (trideset i četiri) radna dana.

(2) Činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na prvi dan godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

(3) Iznimno od prethodnog stavka, radnicima koji kod Poslodavca nisu zaposleni od početka godine, činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na dan zaposlenja.

(4) Rješenje o duljini i razdoblju korištenja godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora.

(5) Rješenje iz prethodnog stavka ovog članka donosi Direktor Poslodavca ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

Članak 24.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

(2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti godišnji odmor i na njegov osobni zahtjev, ako se Poslodavac s time usuglasi.

(3) Odluku o odgodi, odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka donosi Direktor ili druga osoba koju je on pisano opunomoćio za donošenje rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

(4) Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora, pri čemu će se u slučaju iz stavka 1. ovog članka ponajprije uzeti u obzir njegove potrebe i mogućnosti za odmor.

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sveukupnom trajanju od 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|----------------|
| - sklapanja braka ili životnog partnerstva, | 5 radnih dana, |
| - rođenja djeteta ili posvajanja, | 5 radnih dana, |
| - teške bolesti ili teške ozljede člana uže obitelji, | 3 radna dana, |
| - smrti člana uže obitelji, osim djeda, bake, brata i sestre | 5 radnih dana, |
| - smrti roditelja bračnog supružnika, djeda, bake, brata i sestre, | 2 radna dana, |
| - selidbe, | 2 radna dana, |
| - elementarne nesreće uslijed koje je nastala šteta na njegovoj | |

imovini ili imovini članova njegove uže obitelji,	5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim aktivnostima,	2 radna dana,
- pripreme polaganja ispita za vrijeme općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja	2 radna dana.

(2) Članom uže obitelji u smislu prethodnog stavka ovog članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu. Ako zbog smrtnog slučaja radnik mora putovati u neko udaljeno ili teško dostupno mjesto, ima pravo na dva dodatna dana plaćenog dopusta.

(3) Iznimno od stavka 1. alineje 8., Direktor može radniku odobriti više od 2 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini u slučaju nastupanja na iznimno važnim sportskim i drugim natjecanjima na državnom ili međunarodnom nivou.

(4) Iznimno, radnik ima pravo na više od 7 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini ukoliko je u toj kalendarskoj godini koristio ili koristi pravo na plaćeni dopust u slučajevima iz alineje 3, 4. i 5. stavka 1. ovog članka.

(5) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan za svako pojedino darivanje krvi, a ostvaruje ga na dan darivanja krvi. Iznimno, a na njegov zahtjev, slobodan dan može koristiti i na neki drugi dan u tijeku kalendarske godine u kojoj je bilo darivanje krvi, sukladno njegovim radnim obvezama.

(7) Pod darivanjem krvi iz prethodnog stavka ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(8) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(9) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od najviše 2 dana u tijeku jedne kalendarske godine.

(10) Odluku o pravu na plaćeni dopust po osnovama iz prethodnih stavaka ovog članka donosi Direktor Društva na temelju pisanog zahtjeva radnika, u kojem se obvezno navodi razlog zbog kojeg se zahtjeva, kao i broj dana i razdoblje korištenja plaćenog dopusta.

(11) Prava iz stavaka 6. i 9. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugim osnovama.

(12) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koje ga je uputio Poslodavac na način i u trajanju koje će se odrediti posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca, a koje trajanje će se odrediti u ovisnosti o vrsti, naravi i trajanju obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja.

Članak 26.

(1) Direktor Poslodavca može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Članak 27.

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

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

(3) Odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka može se produljiti do najviše tri dana po svakom pojedinačnom slučaju, a najviše šest dana godišnje, u ovisnosti o naravi prijeko potrebe radnika za odsustvom.

VI. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 28.

(1) Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Članak 29.

(1) Radnik na radu i u vezi s radom naročito ima sljedeće radne obveze:

1. da uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto za koje je zasnovan radni odnos, kao i druge povjerene mu poslove, te da ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. da izvršava naloge neposrednog rukovoditelja,
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak, a ukoliko se radi o izostanku zbog privremene nesposobnosti za rad, dužan je i najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad te njezinu očekivanom trajanju,
5. da nosi radno odijelo na poslu i pridržava se mjera zaštite na radu te da koristi propisana zaštitna sredstva,
6. da se pristojno ponaša na radu,
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje, a naročito novim i mladim radnicima,
8. da čuva imovinu Poslodavca, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloni ukoliko je za isto osposobljen, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
9. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprječavanju ili otklanjanju posljedica elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprječava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Poslodavca,
11. da štiti i unapređuje ugled Poslodavca te se pridržava svih odredbi Etičkog kodeksa,
12. da na vrijeme Poslodavcu dostavlja sve potrebne podatke koje ima obvezu dostavljati sukladno odredbama ovog Pravilnika, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, Zakona o radu, kao i svih drugih važećih propisa i internih pravila Poslodavca,
13. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih ne iznosi neovlašteno,
14. da se pristojno i dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
15. da poštuje odredbe ugovora o radu, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, ovog Pravilnika, kao i svih drugih važećih propisa i internih pravila Poslodavca.

Članak 30.

(1) Za povrede obveza iz radnog odnosa, sukladno težini povrede, Poslodavac radniku može izreći:

1. upozorenje i/ili opomenu,
2. redoviti otkaz ugovora o radu,
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu,
4. izvanredni otkaz ugovora o radu,
5. druge odgovarajuće mjere propisane zakonom ili drugim važećim propisima.

(2) Odluku o izricanju mjera iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca.

Članak 31.

(1) Uz mjere navedene u prethodnom članku ovog Pravilnika, Poslodavac može za počinjenu povredu radne obveze radniku izreći i novčanu kaznu.

(2) Novčana kazna za svaku pojedinu povredu radne obveze može se izreći u iznosu od najviše 20 (dvadeset) % mjesečne plaće radnika u trajanju od najduže 3 (tri) mjeseca, s time da visina i trajanje novčane kazne ovise o težini povrede radne obveze.

(3) Odluku o izricanju novčane kazne iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca te izricanje novčane kazne ne isključuje pravo Poslodavca da potražuje naknadu štete koja je eventualno nastala zbog počinjene povrede radne obveze.

Članak 32.

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

(2) Svaki radnik kod Poslodavca obavezan je odmah prijaviti prouzrokovanu štetu neposrednom rukovoditelju ili Direktoru Poslodavca.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 33.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom i
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 34.

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

Članak 35.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi i drugim važećim propisima.

Članak 36.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) U slučaju daljnjeg neprimjerenog ponašanja radnika nakon pisanog upozorenja Poslodavac može otkazati ugovor o radu, pogotovo u slučaju ukoliko radnik ostvaruje značajno manje rezultate rada od očekivanih, ulaže vidljivo manji trud na radu od očekivanog, ne poštuje organizaciju rada, odnosi se prema sredstvima rada bez dužne pažnje, ne surađuje s kolegama i sl.

(3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 37.

(1) Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza ugovora o radu smatrat će se naročito:

- nenošenje radnog odijela na poslu i kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- opetovano neizvršavanje naloga ovlaštene osobe,
- opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu,
- dolaženje na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem droga,
- uzimanje alkohola ili droga na radnom mjestu,
- krađa imovine Poslodavca,
- odavanje poslovne tajne Poslodavca,
- obavljanje konkurentske djelatnosti od strane radnika, bez obzira obavlja li se naplatno ili nenaplatno,
- teži oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ili drugih osoba na radnom mjestu i/ili za vrijeme obavljanja posla,
- uzrokovanje znatne materijalne štete na imovini Poslodavca i/ili opetovano uzrokovanje bilo kakve materijalne štete na imovini Poslodavca,
- neopravdani izostanak s posla.

(2) U prethodnom stavku ovog članka opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno i neprimjereno ponašanje radnika ili kršenje radnih obaveza i discipline koje predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, može biti razlogom za otkazivanje ugovora o radu.

VIII. PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 38.

(1) Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
2. stimulativnog dijela plaće,
3. povećanja plaće, odnosno dodataka i ostalih primitaka na plaću sukladno ovom Pravilniku.

Članak 39.

(1) **Osnovna plaća** radnika utvrđuje se za normalni radni učinak u redovnom radnom vremenu temeljem ostvarenog mjesečnog fonda sati, po osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu.

(2) Osnovica za izračun osnovne plaće za rad u punom radnom vremenu za koeficijent složenosti radnog mjesta 1,00 iznosi **325,00 EUR** (slovima: tristo dvadeset i pet eura) u bruto iznosu. Koeficijent složenosti radnog mjesta 1,00 ekvivalent je za 1.000 bodova.

(3) Osnovna plaća za pojedina radna mjesta izračunava se na način da se osnovica za izračun osnovne plaće iz prethodnog stavka ovog članka množi pripadajućim koeficijentom složenosti pojedinog radnog mjesta.

(4) Osnovna plaća za rad u punom radnom vremenu iznosi najmanje koeficijent 3,0 (3.000 bodova), što predstavlja 975,00 EUR (slovima: devetsto sedamdeset i pet eura) u bruto iznosu.

Članak 40.

(1) Radna mjesta se s obzirom na razlike u stupnju stručne spreme, težinu poslova unutar istog stupnja stručne spreme (intenzitet, odgovornost, značaj poslova, uvjeti rada i dr.) te razlike u rezultatima rada (radno iskustvo, kvaliteta, kreativnost) razvrstavaju u platne grupe te vrednuju koeficijentom složenosti radnog mjesta.

(2) Tablica broja bodova i koeficijenata složenosti radnih mjesta čini sastavni dio ovog Pravilnika, kao njegov prilog.

Članak 41.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

(2) Pravo na povećanje osnovne plaće prema prethodnom stavku ovog članka pripada radniku za ukupan radni staž.

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće radi otežanih uvjeta rada, za sate rada provedene u tim uvjetima od 10%.

(2) Otežani uvjeti rada su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika te je Poslodavac za slučaj postojanja takvih poslova dužan donijeti posebnu odluku kojom će biti navedeni svi takvi poslovi.

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za sate rada koje je radio kako slijedi:

1. za rad noću	50%,
2. za prekovremeni rad	50%,
3. za rad subotom i nedjeljom	50%,
4. za rad na blagdane i neradne dane	50%,
5. za rad u drugoj smjeni kad radi izmjenično u smjenama	10 %,
6. za dvokratni rad	10%.

(2) Ako je prisutno više uvjeta istodobno, povećanja plaće iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju i Poslodavac ih je obavezan platiti radniku s plaćom za mjesec za koji plaću isplaćuje.

Članak 44.

(1) Kriteriji za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i **stimulacije** radnika za ostvarenje većih rezultata rada su:

- količina izvršenog rada (obujam rezultata rada, intenzitet rada, iskorištavanje vremena),
- kvaliteta rada (količina pogrešaka, valjanost, kvaliteta),
- zalaganje na radu (inicijativa, opterećenost, mnogostranost),
- brižljivost na radu (temeljnost, točnost, odnos prema troškovima i sl.),
- suradnja s drugima u obavljanju poslova.

(2) Za slučaj ostvarivanja većih rezultata rada prema kriterijima iz prethodnog stavka, radnik se može stimulirati povećanjem plaće do maksimalno 100% za mjesec u kojem je ostvario veći rezultat.

(3) Obračun stimulativnog dijela plaće primjenjuje se na osnovnu plaću radnika.

(4) Odluku o stimulaciji radnika donosi Direktor Poslodavca na prijedlog rukovoditelja odjela, odnosno voditelja odsjeka/sekcije u odsutnosti rukovoditelja.

(5) Iznimno od prethodnog stavka, Direktor može donijeti odluku o stimulaciji i bez prijedloga rukovoditelja odjela, odnosno voditelja odsjeka/sekcije u odsutnosti rukovoditelja, za slučaj da je samostalno utvrdio ispunjenje jednog ili više uvjeta iz stavka 1. ovog članka.

(6) Odluku o stimulaciji za radnike kojima je neposredno nadređen, Direktor donosi samostalno.

Članak 45.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, i to najkasnije do svakog 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće na način i u roku propisan zakonom.

(3) Istodobno s isplatom plaća, isplaćuju se i sva povećanja plaće koja je radnik ostvario u mjesecu za koji se isplaćuje plaća sukladno ovom Pravilniku.

(4) Plaća se radniku isplaćuje na tekući račun kod banke koju radnik odabere.

Članak 46.

(1) Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od 5 (pet) dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika, ako je to za njega povoljnije.

(2) U slučaju kada postoji potreba za zamjenom privremeno odsutnog radnika iz prethodnog stavka ovog članka, Direktor će izdati drugom radniku nalog za obavljanje tih poslova.

(3) Isplata povoljnije plaće iz stavka 1. ovog članka ostvaruje se isključivo uz posebnu odluku Direktora kojom se utvrđuje da je radnik temeljem izdanog naloga Direktora obavljao poslove privremeno odsutnog radnika u razdoblju dužem od 5 (pet) dana.

Članak 47.

(1) Radnik koji je navršio 60 godina starosti, kao i radnik kojemu do pune starosne mirovine preostaje 5 godina starosti zadržava plaću najmanje u iznosu koji je imao neposredno prije nego su se stekle spomenute okolnosti.

Članak 48.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla do 42 dana zbog privremene nesposobnosti za rad, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini od 70% osnovice za naknadu plaće.

(2) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada plaće u visini 100% plaće.

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće u visini prosjeka plaće radnika ostvarene u zadnja tri mjeseca ako je ista povoljnija u sljedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe;
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme traženja zaposlenja za vrijeme otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;
- za vrijeme odsutnosti radi toga što je pozvan na vojnu vježbu;

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca;
- za vrijeme kada radnik ne radi jer Poslodavac nije poduzeo mjere za sprečavanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja odnosno ako postoje okolnosti da nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca,
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu, te kao povjerenik za zaštitu na radu sukladno zakonu i ovom Pravilniku o radu;
- organiziranih sistematskih pregleda radnika,
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

(2) Naknadu plaće koju Poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

Članak 50.

(1) Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radnicima isplati potpora za korištenje godišnjeg odmora (**regres za godišnji odmor**).

(2) Regres za godišnji odmor ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 51.

(1) **Otpremnina** je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a utvrđuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(4) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ovog članka ne može biti veći od 8.000,0 EUR (slovima: osam tisuća eura) ili šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, u ovisnosti o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 52.

(1) Radnik kojemu se radni odnos prekida zbog odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu koja ne može biti viša od najvišeg neoporezivog iznosa za te namjene određenog poreznim propisima na dan isplate.

(2) Odluku o isplati otpremnina iz prethodnog stavka i prethodnog članka ovog Pravilnika donosi Direktor Poslodavca.

Članak 53.

(1) Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radniku isplati **jubilarnu nagradu** za neprekidni radni staž kod Poslodavca za navršenih:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 godina radnog staža.

(2) Pod radnim stažom kod istog poslodavca podrazumijeva se i rad u pravnim osobama kojih je Poslodavac pravni sljednik.

(3) Jubilara nagrada ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate, a isplaćuje se radniku najkasnije s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na jubilaru nagradu iz stavka 1. ovog članka.

Članak 54.

(1) Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se jednom godišnje radniku koji ima dijete do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) osigura prigodni dar djetetu i/ili isplati novac za **dar djetetu**.

(2) Dar djetetu iz stavka 1. ovog članka osigurava se u pravilu za Dan Svetog Nikole.

(3) Dar djetetu iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na isplatu **solidarne pomoći**, odnosno potpore u sljedećim slučajevima:

- smrti člana uže obitelji radnika,
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

(2) Članovima uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se one osobe za koje se radniku može po poreznim propisima na dan isplate neoporezivo isplatiti jednokratna potpora u slučaju smrti člana uže obitelji radnika.

(3) Na potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana radnik ima pravo jednom godišnje.

(4) Odluku o isplati i visini potpora iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca, s time da se iznosi za pojedine slučajeve ne mogu odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 56.

(1) Obitelj radnika ima pravo na isplatu **potpore za slučaj smrti radnika**.

(2) Odluku o isplati i visini solidarne pomoći (potpore) iz stavka 1. ovog članka, donosi Direktor Poslodavca, s time da se ne može odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih **troškova prijevoza radi dolaska i odlaska na posao** u visini cijene mjesečne ili pojedinačne prijevozne karte javnog gradskog prijevoznika, za svaki dan proveden na radu, uz ograničenje maksimalnog iznosa naknade na način opisan u nastavku ovog članka.

(2) Naknada iz prethodnog stavka priznaje se za iznos troška koji je nastao radniku za prijevoz od njegova stvarnog mjesta stanovanja. Ukoliko radnik ili njegov bračni drug ima bliži useljivi stan po osnovi vlasništva, ugovora o najmu/podnajmu ili po drugoj valjanoj pravnoj osnovi (u nastavku teksta: bliži useljivi stan), trošak prijevoza na posao priznat će se u visini iznosa nastalog troška od bližeg useljivog stana pa do mjesta rada.

(3) Naknada troškova prijevoza utvrdit će se:

- za područje unutar tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o. prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte javnog gradskog prijevoznika,
- za područje koje se nalazi dalje od granica najudaljenijih tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o., utvrđuje se jedinstveni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla, koji se izračunava na način da se cijena mjesečne ili pojedinačne karte javnog gradskog prijevoznika u najudaljenijoj zoni javnog gradskog prijevoza uveća za 20%, što ujedno predstavlja i maksimalni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla.
- za područje koje se ne nalazi dalje od granica najudaljenijih tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o., a na toj lokaciji nema javnog gradskog prijevoza, Direktor Poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, pri tome vodeći računa o visini troškova koji se za iste ili slične udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

(4) Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se za prethodni mjesec sukladno broju dana efektivnog rada, za slučaj ako se isplaćuju po cijeni pojedinačne karte.

(5) Radnik je dužan prijaviti u Odjel općih, pravnih i kadrovskih poslova Poslodavca svaku promjenu stvarnog mjesta stanovanja ili stjecanja bližeg useljivog stana od strane njega ili njegova bračnog druga.

(6) Davanje netočnih podataka o stvarnom mjestu stanovanja i činjenici postojanja bližeg useljivog stana, smatra se osobito teškom povredom radne obveze, zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu i zahtijevati naknada štete za neopravdano isplaćene troškove prijevoza na posao i s posla.

(7) Odluku o isplati troškova prijevoza na posao i s posla donosi Direktor Poslodavca.

Članak 58.

(1) Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radnicima isplate prigodne nagrade za Božić i Uskrs (**božićnica** i **uskrsnica**) u novčanom iznosu i/ili u naravi.

(2) Prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka ne mogu se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 59.

(1) Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radniku isplati **potpora za novorođenče**.

(2) Potpora za novorođenče iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 60.

(1) Radnici imaju pravo na isplatu **mjesečne novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika** u maksimalnom neoporezivom iznosu koji je za tu namjenu određen poreznim propisima na dan isplate.

Članak 61.

(1) Radnici imaju pravo na **dar u naravi** u maksimalnom neoporezivom iznosu koji je za tu namjenu određen poreznim propisima na dan isplate.

Članak 62.

(1) Radnici imaju pravo na **jednokratnu isplatu** u iznosu 200,00 EUR (slovima: dvjesto eura) u bruto iznosu, za slučaj da:

- u razdoblju od 1. siječnja do 30. travnja tekuće godine nisu bili odsutni s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), a kroz cijelo navedeno razdoblje bili su u radnom odnosu s poslodavcem – isplaćuje se s plaćom za travanj tekuće godine,

- u razdoblju od 1. svibnja do 31. kolovoza tekuće godine nisu bili odsutni s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), a kroz cijelo navedeno razdoblje bili su u radnom odnosu s poslodavcem – isplaćuje se s plaćom za kolovoz tekuće godine,

- u razdoblju od 1. rujna do 31. prosinca tekuće godine nisu bili odsutni s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), a kroz cijelo navedeno razdoblje bili su u radnom odnosu s poslodavcem – isplaćuje se s plaćom za prosinac tekuće kalendarske godine.

Članak 63.

(1) Za slučaj da se poreznim propisima znatno poveća maksimalni neoporezivi iznos u odnosu na onaj koji je bio na snazi za vrijeme donošenja članaka 60. i 61. ovog Pravilnika vezano za ugovorene isplate, Poslodavac zadržava pravo da ugovorena prava radnicima isplaćuje u iznosu koji je vrijedio prije takve izmjene poreznih propisa sve dok se sa sindikatima ne dogovori drugačije.

Članak 64.

(1) **Dnevnice i troškovi službenih putovanja** isplaćuju se radnicima sukladno važećim poreznim propisima, a do maksimalnog neoporezivog iznosa.

Članak 65.

(1) Nalog za službeno putovanje (uključujući službeno putovanje u inozemstvo) za radnike kod Poslodavca ovlašten je izdati Direktor ili druga osoba koju Direktor ovlasti pisanim putem.

Članak 66.

(1) Za vrijeme rada na terenu radnik ima pravo na **terenski dodatak** u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Ako je radniku osigurana prehrana, terenski dodatak mu se umanjuje za trošak prehrane.

(3) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 67.

(1) Pravo na naknadu za odvojeni život radnik stječe ako je to ugovoreno prigodom zasnivanja radnog odnosa.

(2) Naknada za odvojeni život utvrđuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa naknade za odvojeni život sukladno važećim poreznim propisima.

(3) Ukoliko radniku Poslodavac osigurava (plaća) smještaj ili prehranu, visina naknade iz prethodnog stavka umanjuje se za iznos plaćenih troškova.

(4) Dok je radnik na službenom putu ili terenskom radu ne pripada mu naknada za odvojeni život od obitelji.

Članak 68.

(1) Radnik kojem je Direktor, odnosno druga ovlaštena osoba, odobrila korištenje osobnog automobila za službene svrhe, ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu do maksimalnog neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru, a isti se obvezuje dokazati prijeđenu kilometražu ispunjavanjem izvještaja koje mora dati na uvid odgovornoj osobi kod Poslodavca.

Članak 69.

(1) Odluke o isplati dnevnica i drugih troškova službenog putovanja, terenskog dodatka, naknade za korištenje osobnog automobila za službene svrhe, kao i naknade za odvojeni život donosi Direktor Društva.

IX. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIM MJESTA

Članak 70.

(1) Organizacija rada i poslovanja kod Poslodavca, organizacijski oblici te sistematizacija radnih mjesta, utvrđeni su posebnim pravilnikom kod Poslodavca.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 71.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana počinje teći od dana okončanja tog postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 72.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnih odnosa donosi Direktor Poslodavca ili osoba koju Direktor ovlasti pisanom punomoći, osim ako zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim internim propisom, za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

(2) Odluke se radniku uručuju neposredno na njegovom radnom mjestu, uz potpis primitka odluke i naznačen datum uručenja.

(3) Ako radnik odbije primiti odluku neposredno na njegovom radnom mjestu, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave.

(4) Za slučaj odbijanja primitka odluke neposredno na radnom mjestu, kao i u slučajevima kad radnik ne radi, ne dolazi na posao te ako je iz bilo kojeg drugog razloga odsutan s posla ili mu se zbog bilo čega drugog pismeno ne može dostaviti neposredno na njegovom radnom mjestu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja.

(5) Ako se ni na taj način ne uspije dostaviti radniku pismeno, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, s time da se dostava smatra izvršenom istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

(6) Radnici su dužni redovito prijavljivati sve promjene svog prebivališta, odnosno boravišta te se Poslodavac ne smatra odgovornim za slanje pismena na pogrešnu adresu ako je do toga došlo zbog propusta radnika da prijavi promjenu prebivališta, odnosno boravišta.

XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 73.

(1) Na zabranu diskriminacije i zaštitu dostojanstva radnika primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i posebnog pravilnika kod Poslodavca - Etičkog kodeksa, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakona o radu kao i svih drugih važećih propisa u RH.

(2) Poslodavac je dužan posebnim pravilnikom - Etičkim kodeksom posebice propisati postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere za zaštitu od diskriminacije.

(3) Poslodavac je dužan posebnim pravilnikom regulirati prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje osobnih podataka radnika trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radom, a kojim će posebice biti propisano koji će se osobni podaci u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(4) Pravilnici iz stavka 2. i 3. ovog članka moraju biti na snazi ili stupiti na snagu najkasnije sa stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu.

Članak 74.

(1) Osobe koje su ovlaštene kod Poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika su povjerenik za etiku i njegov zamjenik, koje osobe moraju biti različitog spola, a imenuje ih Direktor Poslodavca.

Članak 75.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja bitnu povredu obveza iz radnog odnosa.

(2) Zavisno o obliku spolnoga uznemiravanja i njegovim posljedicama, Direktor Poslodavca će odlučiti predstavlja li takvo ponašanje radnika opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 76.

(1) Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba ovlaštena za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika koja je rješavala konkretnu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba iz stavka 1. ovog članka upozorit će prije početka provođenja postupka druge osobe koje sudjeluju u postupku na obvezu čuvanja tajnosti podataka koji se u svezi s postupkom i to će se konstatirati u zapisniku.

(3) Povreda tajnosti navedenih podataka predstavlja bitnu povredu radne obveze.

XII. PRIKUPLJANJE PODATAKA O RADNICIMA, POSLOVNA TAJNA, ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA I ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 77.

(1) Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i sve promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

(2) Oni radnici koji ne dostave osobne podatke opisane u stavku 1. ovog članka, odgovorni su za sve štetne posljedice tog propusta. Poslodavac može od njih potraživati naknadu štete za slučaj da mu ona zbog njihovog propusta nastane, a opetovano nedostavljanje podataka nužnih za vođenje zakonom i drugim propisima propisanih evidencija, kao i nedostavljanje tih podataka na poziv ovlaštene osobe kod Poslodavca, smatra se bitnom povredom radnih obaveza.

Članak 78.

(1) Radnik koji sklopi ugovor o radu dužan je u odjel poslodavca nadležan za kadrovske poslove dostaviti domovnicu ili rodni list, dokaz o stečenom zvanju i stručnoj spremi, potvrdu nadležnog tijela o dosadašnjem radnom stažu ako nije prvo zaposlenje, kopiju važeće osobne iskaznice, a na zahtjev i druge dokumente koji su potrebni za vođenje evidencija iz područja rada kod Poslodavca.

(2) Ako radnik ima dijete, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca i dostaviti rodni list djeteta, ako želi ostvarivati prava koja mu kod Poslodavca pripadaju po toj osnovi sukladno ovom Pravilniku, Kolektivnom ugovoru dok je na snazi i drugim važećim propisima.

Članak 79.

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

(2) Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 80.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

(2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

(3) Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteže, obrasce i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

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

Članak 81.

(1) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka u prostore Poslodavca i na mjesto rada, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

(2) Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Članak 82.

(1) Radnik ne smije bez pisanog odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka daje Direktor Poslodavca ili osoba koju je on za to ovlastio.

(3) Kršenje zabrane natjecanja iz stavka 1. ovog članka smatra se bitnom povredom obveza iz radnog odnosa i predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

(1) Ovaj Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

(2) Ukoliko je pojedino pravo za radnika povoljnije ugovoreno ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili nekim drugim aktom zaključenim kod Poslodavca primjenjuje se povoljnije pravo.

Članak 84.

(1) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca dana 24. prosinca 2024. godine, a stupa na snagu dana 1. siječnja 2025. godine.

Članak 85.

(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca, ur. Broj: 03/17-824 od 16. listopada 2017. godine, zajedno sa svim njegovim izmjenama i dopunama.

(2) Nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, na sve ugovore te druge isprave i akte u kojima se poziva, odnosno upućuje na Pravilnik o radu i Pravilnik o plaćama i ostalim naknadama na odgovarajući način primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o radu.

Ur. broj: 03/24-500
Split, 23. prosinca 2024. godine.

Direktor:

Siniša Gašparević, dipl. oec.

TABLICA BROJA BODOVA I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

URED DIREKTORA		
1.	DIREKTOR	12960
2.	ZAMJENIK DIREKTORA	10000
3.	POMOĆNIK DIREKTORA	7700
4.	KOORDINATOR ZA POSLOVE PROIZVODNJE I PROJEKTIRANJA	7700
5.	SAVJETNIK DIREKTORA	8300
6.	VODITELJ ZAŠTITE NA RADU	6200
7.	STRUČNI SURADNIK ZA ZAŠTITU OKOLIŠA	4200
8.	TAJNIK - ADMINISTRATOR DIREKTORA	5200
9.	REFERENT MARKETINGA	4060
SLUŽBA ZA NABAVU		
10.	VODITELJ NABAVE	6200
11.	STRUČNI SURADNIK ZA POSLOVE NABAVE	5200
12.	VODITELJ JAVNE NABAVE I INFORMATIKE	6200
13.	VODITELJ KOMERCIJALE	6200
14.	STRUČNI SURADNIK ZA POSLOVE KOMERCIJALE	5200
15.	POMOĆNI RADNIK NABAVE	3700

ODJEL ODRŽAVANJA GRADSKOG ZELENILA		
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	8500
2.	VODITELJ ZONE	6200
3.	VODITELJ ZAŠTITE BILJA	6200
4.	VODITELJ SEKCIJE HORTIKULTURNOG UREĐENJA I ODRŽAVANJA GRADSKOG ZELENILA	5700
5.	PREDRADNIK SEKCIJE HORTIKULTURNOG UREĐENJA B	4000
6.	PREDRADNIK SEKCIJE HORTIKULTURNOG UREĐENJA A	4000
7.	VRTLAR C	3500
8.	VRTLAR B	3300
9.	VRTLAR A	3200
10.	VRTLARSKI RADNIK	3200
11.	POMOĆNI RADNIK 1	3000
12.	POMOĆNI RADNIK 2	3000

ODJEL PROIZVODNJE BILJA		
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
2.	VODITELJ PROIZVODNJE	6200
3.	POSLOVOĐA BILJNE PROIZVODNJE	4200
4.	VODITELJ ODRŽAVANJA INFRASTRUKTURE	4000
5.	VRTLARSKI RADNIK C	3500
6.	VRTLARSKI RADNIK B	3300
7.	VRTLARSKI RADNIK A	3200
8.	POMOĆNI RADNIK	3000

TABLICA BROJA BODOVA I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

ODJEL PROJEKTIRANJA I KATASTRA ZELENIH POVRŠINA		
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
2.	VIŠI PROJEKTANT	6200
3.	PROJEKTANT	5200
4.	REFERENT ZA KATASTAR	4200

ODJEL OPĆIH I PRAVNIH POSLOVA		
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
2.	VODITELJ PRAVNIH POSLOVA	6700
3.	VODITELJ KADROVSKIH POSLOVA I POSLOVA RADNOG PRAVA	6200
4.	SAMOSTALNI STRUČNI SURADNIK ZA POSLOVE UPRAVLJANJA SUSTAVIMA	5200
5.	ADMINISTRATOR	4400
6.	ČISTAČ	3000

ODJEL FINACIJA I PLANA		
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
2.	GLAVNI RAČUNOVOĐA	6200
3.	VODITELJ OBRAČUNA I KALKULACIJA HORTIKULTURNIH RADOVA	6200
4.	SAMOSTALNI REFERENT FINACIJSKOG KNJIGOVODSTVA I STATISTIČKIH ANALIZA	6200
5.	VODITELJ GLAVNE BLAGAJNE, REZERVACIJA I KONTROLE GOTOVINSKE NAPLATE TRŽNICA I RIBARNICA	5700
6.	REFERENT LIKVIDATURE	4600
7.	REFERENT OBRAČUNA PLAĆA I BLAGAJNIK	4600
8.	REFERENT FINACIJSKOG I MATERIJALNOG KNJIGOVODSTVA	4600
9.	REFERENT BLAGAJNE I REZERVACIJA TRŽNICA	4600
10.	SAMOSTALNI REFERENT FAKTURIRANJA USLUGA I RADOVA	5200
11.	REFERENT NADZORA GOTOVINSKE NAPLATE	4600

TABLICA BROJA BODOVA I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

	ODJEL IZGRADNJE I ODRŽAVANJA	
	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
	ODSJEK KOMUNALNO GRAĐEVINSKIH POSLOVA	
1.	VODITELJ KOMUNALNO GRAĐEVINSKIH POSLOVA	5700
2.	GRAĐEVINSKI TEHNIČAR	4200
3.	POSLOVOĐA GRAĐEVINSKIH RADOVA	4200
4.	PREDRADNIK GRAĐEVINSKIH RADOVA	3500
5.	ZIDAR	3300
6.	GRAĐEVINSKI RADNIK	3300
7.	POMOĆNI GRAĐEVINSKI RADNIK	3160
	ODSJEK ODRŽAVANJA SUSTAVA	
1.	VODITELJ ODRŽAVANJA SUSTAVA	5700
2.	ELEKTROTEHNIČAR - AUTOMATIČAR	4200
3.	VODOINSTALATER	4200
4.	POMOĆNI VODOINSTALATER	3300
	ODSJEK TEHNIČKIH USLUGA	
1.	VODITELJ TEHNIČKIH USLUGA	6200
2.	REFERENT – ADMINISTRATOR ODSJEKA TEHNIČKIH USLUGA I ODRŽAVANJA POGONA	3920
3.	VOZAČ STROJAR B	4200
4.	VOZAČ STROJAR A	4000
5.	VOZAČ CESTOVNIH MOTORNIH VOZILA	3700
	ODSJEK ODRŽAVANJA JAVNE RASVJETE	
1.	VODITELJ ODRŽAVANJA JAVNE RASVJETE	6200
2.	ELEKTRIČAR ODRŽAVANJA JAVNE RASVJETE	5200
3.	POMOĆNI RADNIK NA ODRŽAVANJU JAVNE RASVJETE	4200

TABLICA BROJA BODOVA I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

	ODJEL GRADSKIH TRŽNICA	
1.	RUKOVODITELJ ODJELA	7700
2.	ADMINISTRATOR ODJELA	4400
3.	VODITELJ GLAVNE TRŽNICE I GRADSKE RIBARNICE	6200
4.	VODITELJ TRŽNICE I RIBARNICE SUĆIDAR	5350
5.	VODITELJ OSTALIH TRŽNICA	5350
6.	POSLOVOĐA RIBARNICE	5200
7.	REFERENT ZA NAPLATU	4280
8.	REFERENT ZA TRŽNI RED	4700
9.	RADNIK NA IZNAJMLJIVANJU TRŽNE OPREME	3850
10.	VODITELJ SEKCIJE ODRŽAVANJA	5700
11.	RADNIK U RADIONICI ODRŽAVANJA	4280
12.	PREDRADNIK U SEKCIJI ODRŽAVANJA GRADSKIH TRŽNICA	4200
13.	RADNIK NA TRŽNICI I RIBARNICI	3300

DIREKTOR:

Siniša Gašparević, dipl.oec.