

Vodovod, d.o.o. Zadar

Broj: 5838/1-2015
Zadar, 01. prosinca 2015. godine

ZAPISNIK

sa XXVII sjednice Nadzornog odbora Vodovoda d.o.o. Zadar
održane 01. prosinca 2015. godine u 09,00 sati

Nazočni: Robertino Dujela - predsjednik
 Josip Klišmanić - zamjenik predsjednika
 Ivan Ćoza - član
 Marijan Marasović - član
 Slaven Meštrović - član

Ostali prisutni : Tomislav Matek - Direktor
 Borka Marić - pravnik

Predsjednik Nadzornog odbora otvara XXVII sjednicu te predlaže :

Dnevni red

1. Usvajanje zapisnika sa XXVI sjednice Nadzornog odbora
2. Sistematizacija radnih mjesta Društva Vodovod d.o.o.
3. Razno

Prijedlog je jednoglasno prihvaćen.

Ad 1.

Svi prisutni članovi Nadzornog odbora jednoglasno su usvojili Zapisnik sa XXVI sjednice Nadzornog odbora, te će se isti dostaviti na ovjeru zapisničaru i predsjedniku NO.

Ad 2.

Predsjednik Nadzornog odbora otvara raspravu po ovoj točki dnevnog reda citirajući navode Uprave Društva da ista Pravilnikom o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Vodovoda d.o.o. želi postići bolje rezultate rada i pravičniju raspodjelu plaća. Predsjednik Nadzornog odbora postavlja upit rukovoditeljici Odjela općih i pravnih poslova Borki Marić da li je poštovana procedura , slijed , upoznavanja subjekata sa novom sistematizacijom i dobiva potvrđan odgovor. Predsjednik Nadzornog odbora konstantira da se u privitku s materijalima za sjednicu nalazi i , od strane NO zatraženo , očitovanje Odjela općih i pravnih poslova društva o tom da je predmetna sistematizacija sa svim svojim privicima izrađena sukladno odredbama Zakona o radu.

Predsjednik Nadzornog odbora daje riječ Direktor Društva.

Direktor Društva upoznaje članove Nadzornog odbora sa novim Pravilnicima, sistematizacijom i sustavom plaća te navodi da je prije više od tri godine državna revizija prigovorila da postojeća sistematizacija radnih mjesta Društva ne sadrži opise radnih mjesta i pravila načina raspodjele bodova po radnim mjestima. Ovime će se i privremene odluke o razmještanju radnika staviti van snage. Novom sistematizacijom vodilo se računa o pravičnom vrednovanju radnih mjesta, kao i

da se opišu poslovi radnih mjesta i propišu odgovornosti za svako radno mjesto. Nažalost, sadašnjom sistematizacijom ista radna mjesta nisu bila jednako vrednovana. Rad na dopuni nove sistematizacije nastaviti će se izradom sustava ocjenjivanja rada radnika koji će sadržavati kategorije ocjenjivanja i razrede plaća, te će se opisati i radni procesi. Kako su se tijekom godina i razvoja sustava pojavile potrebe za novim radnim mjestima, i kako je Društvo organizacijski jednako uređeno već 20ak godina novom sistematizacijom uređeni su sektori koji su podijeljeni na odjele, dok su ovi organizacijski dalje podijeljeni na službe, sve kako bi jedan izvršitelj rukovodećeg mjesta imao manje ljudi na upravljanje i lakšu kontrolu nad radnicima.

Pravilnik o radu

Direktor navodi da je formulacija rečenice kod minulog rada prilagođena u skladu sa primjedbom danom na prethodnoj sjednici NO-a.

Član Nadzornog odbora Marijan Marasović ističe slijedeće primjedbe:

1. Članak 15. – predlaže da se rad nedjeljom vrednuje povećanjem plaće za 50%, na što Direktor pojašnjava kako Crpilišta rade nedjeljom po redovnom rasporedu radnog vremena i kako rad istih kumulira i sa radom blagdanom i noćni radom, te da Odlukom vođama smjena i strojarima crpnih postaja već pripada dodatak na plaću obzirom na mjesto rada na određenoj crpnoj postaji.

Članak 30. – ističe da mu je nejasno koliko tjedan ima dana a vezano za izračun dana godišnjeg odmora. Smatra da izračun nije jasno postavljen, dok Direktor pojašnjava da su dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor definirani člankom 32.

2. Članak 42. – nejasno mu je kako poslodavac ulazi u krug osoba koji ne smiju uznemiravati, spolno uznemiravati radnike niti ih izlagati diskriminaciji, vezano za definiranje poslodavca, kao društvo, kao poslodavca i kao uprave društva u sljedećim člancima Pravilnika. Direktor pojašnjava kako direktor predstavlja poslodavca odnosno Društvo te da se predmetna zabrana odnosi i na njega, odnosno kako se riječi „društvo“ i „poslodavac“ koriste ovisno o kontekstu odredbe.

Član Nadzornog odbora Josip Klišmanić ističe slijedeće primjedbe:

1. Članak 16. – smatra kako bi, obzirom da zakon ne propisuje obvezu naknade troška prijevoza radnicima, trošak prijevoza na posao i s posla trebalo ukinuti obzirom da predstavljaju trošak Društvu odnosno obzirom da takav trošak ide na štetu mase plaća iako je neoporezivo. Predlaže da Društvo eventualno sklopi ugovor sa javnim prijevoznikom te da se na taj način omogući radnicima da koriste karte javnog prijevoza koje bi Društvo platilo.

Direktor navodi da se prilikom uređivanja naknade troška prijevoza uspoređivao vozni red Liburnije d.o.o. obzirom da ima naselja iz kojih radnik javnim prijevozom ne može prije osam doći na posao, a ima i radnika koji dolaze sa svojim vozilom. Iz toga razloga uredile su se i situacije za naselja gdje nema organiziranog javnog prijevoza na način da će se uzimati u obzir ista ili slična udaljenost na istoj lokaciji. Za primjer navodi radnike Crpilišta koji dobivaju naknadu troška prijevoza iako time nije pokriven stvarni trošak prijevoza obzirom da od sjedišta Društva do radnog mjesta na crpnoj postaji koriste službeno vozilo Društva. I to iz razloga što se ugovorom kao mjesto rada tretira sjedište Društva, a ne stvarno radno mjesto, što će se sada izmijeniti. Također, trošak prijevoza ograničio se na maksimalno 1000 kn mjesečno.

Slaven Meštrovic ističe slijedeće primjedbe:

1. Članak 19. – primjećuje razliku u načinu isplate troška prijevoza, obzirom da je do sada prijevoz isplaćivan unaprijed, a sada se propisuje isplata unatrag, za protekli mjesec te predlaže da se nadoknadi trošak prijevoza za siječanj.

Direktor pojašnjava da isplata akontacije troška prijevoza nije u skladu sa zakonom, te da će se trošak prijevoza isplaćivati unatrag u skladu sa stvarno odrađenim danima.

2. Članak 14. – obzirom da su se mijenjali postoci povećanja plaće za godine radnog staža primjećuje da će radnici koji imaju preko 20 godina radnog staža, novim načinom obračuna biti zakinuti na dodatku na plaću u odnosu na dosadašnji pravilnik.

Direktor pojašnjava kako nije propisana obveza poslodavca za isplatu ovakvog dodatka na plaću, te stoga poslodavac može i ne mora isplatiti navedeni dodatak. Na dosadašnji način obračuna, od po 0,5% po godini staža (bez obzira na dužinu staža kod trenutnog poslodavca) radnik sa 40 godina, i više, staža ima veliki dodatak na plaću bez obzira na kvalitetu i kvantitetu konkretnog rada, a kada se uz to pridoda i trošak prijevoza na posao iz velike udaljenosti (čak i do 2500kn), i još k tome ako radnik u stvarnosti na posao dolazi s puno manje udaljenosti, a ne one koja je prijavljena, smatra da je to nekorektno prema drugim radnicima koji za isti rad, s manje godina staža i bližom udaljenosti za dolazak na posao, dobiju manji dodatak na plaću. Navodi da mu je želja i namjera plaću bazirati na radu (kvaliteti i kvantiteti) i na taj način stimulirati ljude da rade.

Član Marijan Marasović podržava nastojanje da težište bude na radu.

3. Članak 23. – predlaže riječ „zbog“ koja je viška izbrisati.
4. Unaprijed određeni iznosi naknade štete – obzirom da niti FINA koje je u vlasništvu države, niti T-com koji je privatna tvrtka nemaju cjenik kazni, predlaže da se ta odluka ne donese niti u Vodovodu, a ukoliko se takva odluka ipak donese, smatra potrebnim nesuvisle stavke korigirati. Također, predlaže još jednu stavku dodati: „namještanje i pokušaj namještanja javne nabave“.

Predsjednik Nadzornog odbora navodi da je, u svezi odluke Uprave društva o unaprijed određenim iznosima naknade štete, na XXVI sjednici NO iznio mišljenje da bi Uprava društva prvenstveno kroz sistematizaciju dajući priliku kvalitetnom kadru na rukovoditeljskim pozicijama trebala spriječiti potencijalno nastajanje štete. Predsjednik Nadzornog odbora navodi da odluka o unaprijed određenim iznosima naknade štete nije predmet suglasnosti Nadzornog odbora već je Uprava, donosi samostalno i upoznaje Nadzorni odbor s istim.

Direktor navodi kako je intencija odmjerenih iznosa da djeluju na radnike da čuvaju materijalna sredstva Društva, a što se prijedloga nove osnove tiče, da takva osnova predstavlja kazneno djelo propisano zakonom.

Pravilnik o sistematizaciji

1. Na upit Slavena Meštrovića Direktor odgovara da je zadovoljan sa uslugama konzultanta i odvjetnika, te da je usluga konzultanta stajala 67.000 kn, a odvjetnika 16.000 kn. Navodi kako su u izradu sistematizacije bili uključeni i rukovoditelji sektora i odjela prilikom preciziranja opisa radnih mjesta. Također, odredile su se i svrha, odgovornosti i radni zadaci svakog radnog mjesta, i to univerzalno po rangovima, te su i voditeljima službi određeni radni zadaci, tako da će ubuduće i oni raditi sa radnicima. Navodi da je to opsežan posao i da smatra da smo samostalno išli u izradu istoga, bez vodstva i smjernica konzultanta, da posao još uvijek ne bi bio doveden kraju.
2. Obzirom da u novoj sistematizaciji nema kuhinje, Slaven Meštrović postavlja pitanje što će biti sa radnicima koji još uvijek ne znaju svoju sudbinu, te da su isti ogorčeni odnosom nadređenih prema njima jer su očekivali samo ljudski pristup.

Direktor navodi da su radnici kuhinje upoznati sa zatvaranjem kuhinje još od samih začetaka izrade nove sistematizacije kao i sa činjenicom da neće „ostati na ulici“, a dodatno će se razgovarati sa svakim ponaosob po provedbi procedure stupanja na snagu.

3. Navodi kako mu nije jasno zašto postoje električar za srednji i električar za niski napon, a obojica su iste struke, te što će se dogoditi kad električar za srednji napon bude odsutan i spriječen, a kvar se dogodi na srednjem naponu, odnosno zašto oba električara ne bi mogli raditi na postrojenjima i instalacijama niskog i srednjeg napona?

Direktor navodi da su svi šefovi bili zaduženi popisati postojeća radna mjesta, predložiti nova radna mjesta i broj izvršitelja po radnim mjestima, te da je stoga ovo pitanje potrebno uputiti

T

rukovoditelju Crpilišta i rukovoditelju Tehničkog sektora, obzirom da je to i pitanje njihove struke.

4. Primjećuje da su dispečeri raspoređeni u Odjel pravnih, kadrovskih i općih poslova, dok smatra da su dispečeri u pravilu ljudi tehničkih znanja koji bi jednog dana kada u Vodovodu zaživi NUS trebali, osim zaprimanja i preusmjeravanja poziva, znati i upravljati NUS-om, te obzirom da su u sistematizaciji samo dva izvršitelja dispečera, tko će pozive zaprimati noću?

Direktor pojašnjava da svaki vodovod ima dispečere i da će se sada uvesti i kod nas, te da je zamisao da svi tehnički problemi budu usmjereni preko te službe tako da se sva pitanja i problemi usmjere na jedno mjesto odakle će se raspoređivati nadležnom odjelu ili službi. Pozivi i razgovori će se snimati, tako da je moguće pratiti kvalitetu komunikacije, a raditi će u dvije smjene, dok će se vikendom i noću javljati dežurni, a biti će locirani na Crpilištu. Da ih se smjesti u OOII trenutno nema tehničke mogućnosti, te je ovo rješenje da se premosti dok se uvedu tehnički uvjeti.

5. Navodi da u Sektoru za praćenje i kontrolu kakvoće vode postoje dva potpuno jednako važna laboratorija, te postavlja pitanje zašto Laboratorij za kemiju voda ima voditelja Laboratorija, a Laboratorij za mikrobiologiju voda nema, a s tim u vezi da je, naravno, i razlika u bodovima.

Direktor pojašnjava da je jedan Laboratorij direktno ispod rukovoditelja Sektora, dok drugi ima voditelja Laboratorija, čime se izvršila prilagodba postojećem stanju.

6. Što se vrednovanja plaća radnih mjesta tiče, ističe slijedeće primjedbe i svoje neslaganje:

- U prilogu "D" u kojem su navedeni bodovi radnika navedeno je povećanje bodova za čitače, vodoinstalatore i zidare za 50 bodova, te pomoćne radnike u OOII za 20 bodova, što s obzirom na dosadašnju plaću smatra nedovoljnim, te napominje da se svakodnevni terenski rad te opasnosti prilikom obavljanja posla moraju bolje vrednovati, iako se navodi da će biti donesen pravilnik o ocjenjivanju koji će omogućiti boljim radnicima da zarade i više, ovako određena osnovna plaća je premala.
- Bodovanje radnih mjesta je i dalje nepravedno i neujednačeno, po nekim čudnim kriterijima, te u prilog tome iznosi slijedeći primjer: administrator tehničkog sektora SSS - 550 bodova, administrator tehničkih poslova SSS - 650 bodova, administrator pripreme i unosa podataka NSS - 650 bodova. Smatra da bi bilo logično i pošteno da i administrator tehničkog sektora ima 650 bodova. A primjera, kaže, ima još.
- Pomoćnim radnicima na Crpilištu je umanjena plaća za 30 bodova, što ukazuje na nepoznavanje prirode posla i radnih zadataka, obzirom da pomoćni radnici na Crpilištu rade sa klorom, manipuliraju sa spremnicima klora od 50kg i 500kg ukapljenog plinovitog klora i dezinfekcijom vodosprema iz kojeg razloga polažu ispit iz toksikologije svakih 5 godina pri Zavodu za toksikologiju, a polažu i higijenski minimum svake 4 godine pri Zavodu za javno zdravstvo, kao i ispit za rukovanje motornim kosilicama i motornim pilama, te se upućuju na liječničke preglede na Medicinu rada svake dvije godine kao i na sanitarni pregled svakih 6 mjeseci, pri čemu vrše i brojne majstorske poslove, a po bodovima su izjednačeni sa svim ostalim pomoćnim radnicima.

Direktor prihvaća zadnje dvije primjedbe kao opravdane, te ih uvažava i navodi da će se bodovi za radno mjesto administrator Tehničkog sektora povisiti na 580, a bodovi radnog mjesta pomoćni radnik za održavanje objekata i okoliša na 500.

- Inženjerima na Crpilištu su umanjene plaće iako se radi o "main activities", kako navodi konzultant, te bi veći kvar na crpilištima vrlo složenog sustava, imao nesagledive posljedice za Zadar i zadarsku regiju, posebice u ljetnoj sezoni kada crpke na glavnom crpilištu rade 24 sata dnevno 2 do 3 mjeseca. Odnosni radnici, ako je potrebno, i noću odlaze na pogone, iako nemaju nikakvu naknadu za pripravnost, te na njima leži ogromna odgovornost i nije pošteno, a ni pametno, demotivirati ih.
- Plaća je smanjena i njemu osobno (Rukovoditelj službe ZNR, ZOP i ZO), dok je za njegovo radno mjesto po zakonu potrebna najmanje VSS i položena dva stručna ispita, te da, osim toga, mora polagati i dva periodična ispita svakih 5 godina. Također, da je odgovorna osoba za rad s otrovima i da odgovara za eventualni incident s klorom, a poznato je da je

- klor bio prvi bojni otrov, dok godišnje Društvo troši oko 20 tona klora. Unatoč svemu navedenom, po plaći da je sada izjednačen sa radnicima na radnim mjestima za koje je uvjet VŠS bez potrebnih dodatnih osposobljavanja.
- Smanjena je i plaća voditelja Službe razvoja i planiranja vodoopskrbe bez čijeg rada i znanja ne bi mogli biti realizirani brojni interni projekti i većina projekata koje rade vanjske projektantske kuće
 - Plaće portira do sada su bile neujednačene, iz razloga što su pojedinci zadržali bodove prethodnog radnog mjesta, a u službu portira su došli najčešće zbog problema sa zdravljem. Razvidno je da će se sada njihove plaće izjednačiti, ali na najmanju plaću u Društvu.
 - Plaće rukovoditelja u čijim se sektorima se odvijaju "main activities", kako to voli nazvati konzultant, odnosno rukovoditelja Sektora tehničkih poslova i Sektora za praćenje i kontrolu kakvoće vode, također su smanjene.
 - U Laboratoriju su umanjeni bodovi pojedinim inženjerima, pojedinim tehničarima te peračici posuđa, a kako se radi o sektoru koji je uz Odjel crpljenja "main activities", kako je to naveo konzultant, njihove poslove svakako treba bolje vrednovati. Tehničari u laboratoriju imaju izrazito nisku plaću, jer osim svakodnevnog terenskog rada, u Laboratoriju rade sa opasnim kemikalijama, a i peračica posuđa je prilikom pranja također izložena opasnim kemikalijama.

Predsjednik Nadzornog odbora navodi kako je zadaća i odgovornost Uprave društva da rasporedi bodove nastavno na stručnost, odgovornost djelatnika i važnost poslova koje isti obavljaju te navodi da je Uprava trebala napraviti i simulaciju sistematizacije u svakom segmentu poslovanja Društva, prije implementacije iste.

Direktor pojašnjava kako je ovako određena plaća određena kao srednja početna plaća koja će se korigirati ocjenjivanjem radnika, a također i da je sve što se tiče sistematizacije, kao i ostalo, podložno promjeni ovisno o tome kako pokaže praksa. Navodi da se nastojalo ostaviti srednje bodove kao osnovnu plaću, dok postoji mogućnost napredovanja za svakog radnika o ovisno o njegovom osobnom radu. Činjenicu da su određenim radnim mjestima umanjene plaće pojašnjava činjenicom da na takav način izvršitelji na takvim radnim mjestima imaju veće plaće od direktora, što nije u skladu sa hijerarhijom i „piramidom“ plaća. Obzirom na sadašnje postojanje velikih razlika i nelogičnih odstupanja u vrednovanju istih radnih mjesta ili u vrednovanju hijerarhijski viših i nižih radnih mjesta, intencija je bila što je moguće više dovesti vrednovanje radnih mjesta u ravnotežu, odnosno izjednačavanje. Za nekolicinu radnih mjesta, koja nije bilo moguće sada vrednovati više na način da im se dodijeli i više bodova, do kada zaživi sustav ocjenjivanja, u ugovor će se unijeti uglavak sa povećanjem bodova na određeno vrijeme. Što se portira tiče, njihove plaće su se izjednačile i vrednovale obzirom na hijerarhijski položaj radnog mjesta i stupanj odgovornosti koje nosi, dok trenutno samo 4 od 14 izvršitelja posjeduju rješenja sa priznatim invaliditetom. Ostalima će biti ponuđeno da se vrate na prijašnja radna mjesta ili pak druga a u skladu sa stručnom spremom.

Slaven Meštović svoje izlaganje zaključuje izjavom da su pojedini članovi NO-a izglasali suglasnost Upravi društva na odluku da se dug KK Zadra i NK Zadra pretvori u dionice istih klubova, dok je mišljenja da su se ista sredstva mogla uložiti u plaće radnika ili poboljšanje sustava. Smatra da sada ne bi bilo moralno da daju suglasnost Upravi društva na sistematizaciju sa umanjnim plaćama pojedinim radnicima ili sa neznatnim povećanjem. Ovo da je jedinstvena prilika da se podignu plaće koje se izuzetno niske na svim razinama i koje se nisu dizale više od 10 godina. Smatra da plaće treba izbalansirati isključivo podizanjem plaća, nekom više, nekom manje, nekom možda ništa, ali nikako smanjenjem plaća koje debelo zaostaju za vodovodima našeg ranga. Primjećuje da su umanjene plaće radnicima o kojima ovisi sustav vodoopskrbe, a pritom ne želi niti pomisliti da se to učinilo namjerno. Navodi kako su svi radnici Društva od ove sistematizacije očekivali puno, ali osim nekoliko pojedinaca, smatra da će biti velikog nezadovoljstva među njima, odnosno nama. Navodi da sa ovakvom sistematizacijom očekuje kratkoročne, a posebno se boji dugoročnih problema, koji će nastati zbog nezadovoljstva i



nemotiviranosti radnika. S obzirom na sve izneseno, a kao predstavnik radnika, ističe da ne može podržati ovu i ovakvu sistematizaciju.

Direktor navodi kako je prilikom izrade nove sistematizacije potrebno voditi računa i o količini financijskih sredstava raspoloživih za isplatu plaće, odnosno o masi plaća, dok je potrebno i da radnici budu svjesni da su dužni čuvati imovinu Društva kao i savjesno raditi. Mišljenja je kako radnici ne vode računa kako se na kašnjenjima gubi puno. Zaključno, navodi kako trenutno, provedbom ove faze implementacije nove sistematizacije, nema mogućnosti napredovanja te nagrađivanja rada i sankcioniranja nerada, no da se tome u svakom slučaju teži, te da je ovo sada prvi korak k svemu tome, te da su, trenutno određene početne srednje plaće koje će se u budućnosti mijenjati i korigirati temeljem ocjenjivanja odnosno osobnog rada ili nerada radnika.

Po zaključenju rasprave, predsjednik Nadzornog odbora rezimira da Uprava kao predlagatelj Pravilnika o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Vodovoda d.o.o. prihvaća slijedeće promjene u vrednovanju radnih mjesta odnosno bodovima:

1. Pomoćni radnik za održavanje objekata i okoliša – 500 bodova;
2. Administrator Tehničkog sektora – 580 bodova;

Koje promjene će se korigirati u prilogu „D“.

Uz unaprijed usuglašene izmjene u vrednovanju pojedinih radnih mjesta, pristupilo se glasovanju o predloženoj Sistematizaciji radnih mjesta društva Vodovod d.o.o. te uz 4 glasa „za“ i jednog glasa „protiv“ Slavena Meštrovića:

Temeljem odredbi članka 29. Društvenog ugovora Nadzorni odbor Vodovoda d.o.o. Zadar daje

SUGLASNOST

Upravi društva na Sistematizaciju radnih mjesta Društva koja uključuje Pravilnik o radu, Pravilnik o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Vodovoda d.o.o. sa pripadajućom prilogima „A“ , „B“ , „C“ i „D“.

Suglasnost stupa na snagu danom donošenja.

U prilogu ove suglasnosti, kao njen sastavni dio, nalazi se :

- očitovanje Odjela općih i pravnih poslova društva , Broj : 5317/1-2015 od 30. studenog 2015. godine , da su predmetni pravilnici izrađeni sukladno odredbama Zakona o radu
- ovjereni zapisnik sa XXVII sjednice Nadzornog odbora Vodovod d.o.o.

Ad 3.

Predsjednik Nadzornog odbora daje riječ Direktor Društva, te on pojašnjava da obzirom da do sada nije postojao sličan pravilnik ili poslovnik za rad Povjerenstva za reklamacije, ovime je dugogodišnjoj praksi dan formalni oblik. Navodi da se temeljem primjedbe dane na prethodnoj sjednici Nadzornog odbora u članku 13. tekst: „Kod analize reklamacije ispravnosti vodomjera (gubitka na ventilu, naglavku, holenderu na štetu potrošača), a prije donošenja odluke.“ izmijenio se sa tekstom kako glasi: „Kod analize reklamacije ispravnosti vodomjera, gubitka na ventilu, naglavku ili holenderu na štetu potrošača, a prije donošenja odluke, Povjerenstvo je osobito dužno provjeriti kontrolom na terenu opravdanost prigovora, te ukoliko je gubitak u šahtu na štetu potrošača obračunati mu prosjek potrošnje.“

Marijan Marasović predlaže da bi dodao: «i druge opravdane razloge», a Direktor pojašnjava da sve iza vodomjera predstavlja internu instalaciju i da je prvi holender u nadležnosti Društva.

Predsjednik Nadzornog odbora navodi da se o predmetnom Pravilniku o radu Povjerenstva za reklamacije potrošača trgovačkog društva Vodovod d.o.o. raspravljalo i na XXVI sjednici Nadzornog odbora što je evidentirano kroz zapisnik te zaključuje raspravu .

Zaključno, Direktor Društva upoznaje članove Nadzornog odbora da smo od 22 vodovoda u RH, drugi rangirani za dodjelu sredstava iz fondova EU, iza zagrebačkog vodovoda.

Predsjednik Nadzornog odbora zaključuje XXVII sjednicu.

Dovršeno u 11.50 sati.

Zapisnik vodila
Borka Marić



Predsjednik Nadzornog odbora
Robertino Dujela

