

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN br.93/14), te članka 9. Društvenog ugovora, direktor GRADSKÉ ČISTOĆE DRNIŠ, d.o.o. nakon obavljenog savjetovanja sa radničkim vijećem (članak 27. ZOR-u) donosi dana 07.01 /15. godine ovaj

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

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti ugovornih stranaka u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, plaće i naknade plaće radnika, otpremnine te druga pitanja bitna za radnike.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 2.

Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Članak 3.

Maloljetnik stariji od 15 godina, osim onoga koji pohađa obavezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika. Direktor će od zakonskog zastupnika maloljetnog radnika prije sklapanja ugovora o radu zatražiti pisano ovlaštenje.

Članak 4.

Ugovor o radu potpisuje u ime društva direktor društva.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kada radnik počne raditi.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Članak 6.

U skladu sa zakonom radni se odnos može sklopiti s radnikom i na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete određene zakonskim i drugim propisima, pravilnikom poslodavca ili kolektivnim ugovorom.

III PRIPRAVNICI

Članak 8.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Članak 9.

(1) Osobe koje su stekle srednju stručnu spremu, višu i visoku stručnu spremu, a koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovala, zasnivaju radni odnos kao pripravnici

(2) Duljina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme i to:

- za srednju stručnu spremu 3 mjeseca
- za višu stručnu spremu 6 mjeseci
- za visoku stručnu spremu 12 mjeseci.

Pripravnički staž iz st.2.ovog članka ne može biti dulji od godine dana.

Članak 10.

Praćenje rada pripravnika te tijek i uspješnost njegova osposobljavanja za samostalan rad prati njegov neposredni rukovoditelj(kao mentor) .

Članak 11.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad radeći na određenim poslovima za koje se školovao pod nadzorom i prema uputama neposrednog rukovoditelja ili kvalificirane osobe iste struke koju odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 12.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini 70% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad.

Članak 13.

Deset dana prije isteka pripravničkog staža pripravnik pristupa polaganju stručnog ispita na kojemu se provjerava osposobljenost pripravnika za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Članak 14.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit pred tročlanim povjerenstvom koje imenuje poslodavac u kojemu je jedan član obavezno neposredni rukovoditelj pripravnika.

(2) Predsjednika povjerenstva iz st.1.ovog članka biraju između sebe sami članovi povjerenstva.

Članak 15.

Polaganju stručnog ispita pripravnika stalno moraju biti prisutna sva tri člana povjerenstva.

Odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova članova povjerenstva.

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom na određeno vrijeme i tada pripravnik nije obvezan polagati stručni ispit, osim ako poslodavac odluči nakon pripravničkog staža s tim radnikom zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

IV POKUSNI RAD

Članak 18.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti pokusni rad, pri čemu se određuje njegovo trajanje (najdulje 6 mjeseci)

Duljinu pokusnog rada određuje se razmjerno potrebi da se utvrde radne i druge sposobnosti radnika za svako konkretno radno mjesto.

Pokusni rad i njegovo trajanje može se odrediti unaprijed za određeno radno mjesto pravilnikom o sistematizaciji.

Članak 19.

Rad radnika u pokusnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj, a poslodavac može prema potrebi uz neposrednog rukovoditelja odrediti i drugoga ili druge radnike koji će pratiti i ocijeniti rad radnika.

Članak 20.

Ako je pokusni rad za konkretno radno mjesto ugovoren u trajanju duljem od tri mjeseca, negativna ocjena rada radnika može se zaključiti i prije isteka roka trajanja pokusnog rada, ali ne prije negoli proteknu 2/3 ugovorenog trajanja pokusnog rada, osim u slučaju očevidne subjektivne ili objektivne nesposobnosti radnika. Ocjena pokusnog rada mora se donijeti prije isteka roka pokusnog rada.

Članak 21.

Ako se ugovara pokusni rad ugovorom o radu na određeno vrijeme, u tom se ugovoru mora navesti da ga se može redovito otkazati.

V RADNO VRIJEME

Članak 22.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Kada za obavljanje određenog posla nije potreban rad u punom radnom vremenu, s radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom

Članak 23.

Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena pod uvjetima iz Čl.67. ZOR-u.

Članak 24..

Ugovorom o rad može se utvrditi dnevni i tjedni raspored radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor.

Članak 25.

Kada je potrebno, radnik ima obvezu raditi u smjenama, o čemu odluku donosi poslodavac u skladu s ustrojstvom rada i potrebom izvođenja radnog procesa.

Članak 26.

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

Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno što znači da radnik može raditi najduže raditi 10 sati prekovremeno u tome tjednu

Članak 27.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5/pet/ radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 (osam) sati.

Članak 28.

Početak i kraj dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

VI ODMORI I DOPUSTI

Članak 29.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset (30) minuta.

Članak 30.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno čl.74. I čl.75.ZOR-u.

Članak 31.

Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu od najmanje četiri (4) tjedna.

Članak 32.

Dužina godišnjeg odmora određuje se tako da se na najmanji broj radnih dana godišnjeg odmora iz čl.30.ovog Pravilnika dodaju dani po slijedećim kriterijima:

Prema radnom stažu

- do 5 godina radnog staža	2 dana
- od 5 do 10 godina radnog staža	3 dana
- od 10 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 30 godina radnog staža	5 dana
- preko 30 godina radnog staža	6 dana

Prema složenosti posla izraženoj stupnjem stručne spreme:

- za VSS	6 dana
- za VŠS	5 dana
- za SSS i KV	3 dana
- ostali radnici	2 dan

Članak 33.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje poslodavac. Do donošenja plana godišnjih odmora radniku se može odobriti na njegov zahtjev godišnji odmor ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem posla.

Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće.

Članak 35.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće(plaćeni dopust) u ovim slučajevima:

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje djeteta	5 dana
- teže bolesti člana uže obitelji	4 dana
- smrti člana uže obitelji (roditelji, suprug, dijete, unuk, brat, sestra)	6 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova, baka	3 dana
- selidbe u drugo mjesto	5 dana
- selidbe u isto mjesto	3 dana
- stručno školovanje	5 dana
- u slučaju elementarne nepogode	3 dana
- ostale osobne potrebe	2 dana
- dobrovoljno davanje krvi	2 dana

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Članak 36.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopusti priroda posla. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

VII PLAĆE

Članak 37.

Radnik ostvaruje pravo na plaću za obavljen rad na temelju odredaba Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima radnika, ugovora o radu i drugih pravnih akata.

Plaća u smislu Pravilnika iz stavka 1. ovog članka je plaća u bruto iznosu.

VIII ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 38.

Osobni podaci radnika koje kod poslodavca treba prikupljati, obrađivati, uporabiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom jesu podaci nužni za ostvarivanje određenoga konkretnog prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom isključivo sve druge osobne podatke radnika uz uvažavanje odredbi zakona o zaštiti osobnih podataka i drugih zakona, osim ako radnik pristane na navedeni postupak s tim podacima.

IX POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZA ZAŠTITU DISKRIMINACIJE

Članak 39.

Poslodavac je obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izložena diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 40.

Osim poslodavca, osoba koja je još ovlaštena primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika jest voditelj opće, pravne i kadrovske službe.

Članak 41.

Kada poslodavac ili osoba iz čl. 40. Pravilnika primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom

dostojanstva radnika ili diskriminacijom, obvezan je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i ako ocjeni da je ona utemeljena na relevantnim činjenicama koje upućuju na vjerojatnost, mora poduzeti sve potrebne hitne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Članak 42.

U postupku ispitivanja pritužbe, osobe iz čl. 39 i 40. Pravilnika ispitat će radnika koji je pritužbu podnio i osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala ili spolno zlostavljala odnosno diskriminirala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik kojeg potpisuju osobe iz čl. 39. i 40. ovog Pravilnika (kao voditelj postupka), radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Radnik koji podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije potpisivanja zapisnika u zapisnik unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je podnesena pritužba odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 43.

(1) Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan odnosno diskriminiran, osoba iz čl. 39 i 40. ovog Pravilnika upozorit će ovlašteno tijelo poslodavca na hitno poduzimanje mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja ili će sama poduzeti takve mjere u okviru svojih ovlasti.

(2) Jedna od mjera iz stavka 1 ovog članka jest predlaganje osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala, sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će mu biti određeni drugi poslovi, odnosno mjesto rada ako se time sprječava nastavak uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Ako osoba koja je uznemiravala ili diskriminirala odbije potpisati navedeni aneks ugovora o radu (o promjeni poslova ili mjesta rada) dat će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu u skladu s odredbama ZOR-u o otkazu.

Članak 44.

Ako je riječ o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika, poslodavac će takvoj osobi-radniku odmah dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 45.

(1) Ako je riječ o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje realni izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja je uznemiravala ili diskriminirala dat će se strogo pisano upozorenje i opomenu

(2) Pri ponavljanju uznemiravanja iz st.1. ovog članka poduzet će se mjere iz čl. 41. i 42. Pravilnika.

Članak 46.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti je odgovorna osoba iz čl. 39. i 40. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika te druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbi, na što moraju biti upozorene i to zaključeno u zapisniku.

Članak 47.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

X ODGOVORNOST RADNIKA ZA ISPUNJAVANJE RADNIH OBVEZA

Članak 48.

U slučaju da radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom ovim pravilnikom ili kolektivnim ugovorom, poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o

radu radniku otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno uz njegovu suglasnost kada je to predviđeno ZOR-u
Ukoliko poslodavac nema ni Radničko vijeće ni Sindikalnog povjerenika, poslodavac otkazuje bez obveze savjetovanja, ali uz suglasnost suda kako je to određeno zakonom o radu.

Članak 49.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja radniku prije davanja otkaza radniku zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredan otkaz ugovora o radu).

U slučaju događanja činjenica ili nastanka okolnosti na temelju čega radniku treba dati izvanredan otkaz ugovora o radu, voditelj (neposredni rukovoditelj radnika) ima obvezu bez odgađanja tj. hitno o tome obavijestiti poslodavca ili osobu koju je poslodavac ovlastio otkazati radniku ugovor o radu.

Članak 50.

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

- neopravdanog izostanka s posla uzastopno 5 radnih dana
- tjelesnog napada ili teškog vrijeđanja drugog radnika ili člana uprave
- ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka
- krađe stvari poslodavca

Članak 51.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra se:

- svjesno ili namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu
- ukoliko radnik ne počne s radom onog dana koji je naveden u ugovoru o radu
- zloporaba bolovanja
- kazneno djelo u vezi s radnim odnosom osobito ako je radniku određen pritvor
- odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga rukovoditelja
- učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu
- unošenje i uzimanje alkohola i drugih opojnih sredstava
- krađa alata, materijala, sirovina i ostalog
- teško vrijeđanje poslodavca-direktora ili drugog radnika
- ostale osobito teške povrede ugovora o radu

Članak 52.

- (1) Radniku za kojeg se utvrdi da ne može uredno ispunjavati obveze iz ugovora o radu zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje osobno uvjetovanim otkazom.
- (2) Zbog nemogućnosti radnika da uredno ispunjava obveze iz ugovora o radu iz st. 1. ovog članka neposredni rukovoditelj obavezan je pisano izvijestiti poslodavca.
- (3) Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice i dokaze što pokazuju da radnik ne može, odnosno nije sposoban ispunjavati obveze iz ugovora o radu.

XI PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 53.

Radnik i poslodavac obvezni su se pridržavati zakonskih i drugih propisa, odredbi ovog pravilnika, ugovora o radu te drugih akata što uređuju prava i obveze stranaka ugovora o radu.

Članak 54.

Prije početka rada radniku se omogućuje upoznati propise o radnim odnosima, o zaštiti na radu te druge akte što uređuju prava i obveze radnika i poslodavca.

Članak 55.

Kad zahtijeva nužnost ustroja rada, odnosno izvanredne okolnosti kao što su viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekog radnika, iznenadno povećanje opsega posla što ga se nije moglo predvidjeti, zastoj u obavljanju određenih poslova i sl. izvanredne okolnosti uslijed kojih bi mogla nastati veća šteta poslodavcu, radnik je obavezan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne dulje od 10 dana.

XII NAKNADA ŠTETE

Članak 56.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu i naknaditi.

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

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

XIII ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 57.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove uz djelatnosti koju obavlja poslodavac, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti poslodavca.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka predstavlja tešku povredu radne obveze.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 58.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja osim ako poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 59.

Sporazum o prestanku ugovora o radu može dati poslodavac i radnik

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju poslodavac i radnik.

Otkaz ugovora o radu

Članak 60.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, na način predviđen Zakonom.

- 1) Redoviti otkaz ugovora o radu poslodavca

Članak 61.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 62.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 63.

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

2) Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 64.

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja činjenice na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

3. Otkazni rok

Članak 65.

Otkazni rok počinje teći danom dostave ugovora o radu.

Trajanje otkaznog roka utvrđuje se u dužini određenoj Člankom 122. Zakona o radu.

4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 66.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora utvrđuje se Člankom 123. Zakona o radu.

5. Otpremnina

Članak 67.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Visina otpremnine se određuje u skladu sa Zakonom.

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 68.

Posebni pravilnici kojima poslodavac može potanje urediti određeno područje radnih odnosa(sistematizacija poslova,plaće i naknade plaća,zaštita na radu i dr.)čine sastavni dio Pravilnika i donose se prema jednakom postupku kao ovaj pravilnik.

Članak 69.

Izmjene i dopune ovog pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 70.

Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Poslodavac - Direktor:

Marinko Šindilj, struc.spec.oec.

Savjetovanje sa radničkim vijećem obavljeno je dana

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 23.12.2014. I stupio je na snagu dana 07.01.2015

Poslodavac-Direktor:

Marinko Šindilj, struc.spec.oec..

Broj: 237 /15

Drniš, 07.01. /15

GRADSKA ČISTOĆA DRNIŠ d.o.o.

DRNIŠ, Stjepana Radića 69

OIB: 52284012061

