



REPUBLIKA HRVATSKA



ISTARSKA ŽUPANIJA

Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb
Pula, Flanatička 29, p.p. 198
tel.052/372-155, fax: 052/372-154

KLASA: 550-01/10-01/34
URBROJ: 2163/1-06/6-10-3
Pula, 02. studeni 2010.

ŽUPANU
ISTARSKE ŽUPANIJE
putem
Stručne službe Skupštine
Pazin

PREDMET: Prijedlog Zaključka o prihvaćanju nacрта i utvrđivanju prijedloga odluka o davanju suglasnosti na Izmjene i dopune Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula, na Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula i na Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula
- dostavlja se,

Poštovani,

U prilogu dopisa dostavljamo Vam Prijedlog zaključka o prihvaćanju nacрта i utvrđivanju prijedloga odluka o davanju suglasnosti na
- Izmjene i dopune Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula,
- Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula, i na
- Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula, radi raspravljanja i odlučivanja.

S poštovanjem,

Pročelnica
Sonja Grozić – Živolić

**REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPAN**

Klasa: 550-01/10-01/11
Urbroj: 2163/1-01/8-10-2
Pula, 09. studenoga 2010.

SKUPŠTINA ISTARSKE ŽUPANIJE

n/p predsjednika g. Dino Kozlevac
Dršćevka 3, 52 000 Pazin

Predmet: Odluka o davanju suglasnosti na Izmjene i dopune Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/16 Urbroj: 2168-381-10-3 od 15. listopada 2010. godine

Na temelju članka 65. Statuta Istarske županije (Službene novine br. 10/09) Župan Istarske županije dana 09. studenoga 2010. godine donosi

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se nacrt i utvrđuje prijedlog Odluke o davanju suglasnosti na Izmjene i dopune Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/16 Urbroj: 2168-381-10-3 od 15. listopada 2010. godine , te iste čini sastavni dio ovoga zaključka.
2. Prijedlog odluke iz točke 1. ovoga zaključka dostavlja se Županijskoj skupštini Istarske županije radi raspravljanja i odlučivanja.
3. Za izvjestitelja po točki 1, a vezano za točku 2. ovog Zaključka određuje se Sonja Grozić Živolić - pročelnica Upravnog odjela za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije.
4. Ovaj zaključak stupa na snagu danom donošenja.

**Župan
Ivan Jakovčić**

**REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPAN**

Klasa: 550-01/10-01/11
Urbroj: 2163/1-01/8-10-3
Pula, 09. studenoga 2010.

SKUPŠTINA ISTARSKE ŽUPANIJE

n/p predsjednika g. Dino Kozlevac
Dršćevka 3, 52 000 Pazin

Predmet: Odluka o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-10 od 15. listopada 2010. godine

Na temelju članka 65. Statuta Istarske županije (Službene novine Istarske županije br. 10/09) Župan Istarske županije dana 09. studenoga 2010. godine donosi

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se nacrt i utvrđuje prijedlog Odluke o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-10 od 15. listopada 2010. godine, te isti čini sastavni dio ovoga zaključka.
2. Prijedlog Odluke iz točke 1. ovoga Zaključka dostavlja se Županijskoj skupštini Istarske županije radi raspravljanja i odlučivanja.
3. Za izvjestitelja po točki 1., a vezano za točku 2. ovog Zaključka određuje se Sonja Grozić Živolić - pročelnica Upravnog odjela za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije.
4. Ovaj zaključak stupa na snagu danom donošenja.

**Župan
Ivan Jakovčić**

**REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPAN**

Klasa: 550-01/10-01/11
Urbroj: 2163/1-01/8-10-4
Pula, 09. studenoga 2010.

SKUPŠTINA ISTARSKE ŽUPANIJE

n/p predsjednika g. Dino Kozlevac
Drščevka 3, 52 000 Pazin

Predmet: Odluka o davanju suglasnosti na Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-11 od 15. listopada 2010. godine

Na temelju članka 65. Statuta Istarske županije (Službene novine Istarske županije br. 10/09) Župan Istarske županije dana 09. studenoga 2010. godine donosi

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se nacrt i utvrđuje prijedlog Odluke o davanju suglasnosti na Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-11 od 15. listopada 2010. godine, te isti čini sastavni dio ovoga zaključka.
2. Prijedlog odluke iz točke 1. ovoga zaključka dostavlja se Županijskoj skupštini Istarske županije radi raspravljanja i odlučivanja.
3. Za izvjestitelja po točki 1., a vezano za točku 2. ovog Zaključka određuje se Sonja Grozić Živolić - pročelnica Upravnog odjela za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije.
4. Ovaj zaključak stupa na snagu danom donošenja.

**Župan
Ivan Jakovčić**

Na temelju odredbe članka 103. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi (Narodne novine br. 73/97, 27/01, 59/01, 82/01, 103/03, 44/06 i 79/07) te odredbe članka 43. Statuta Istarske županije (Službene novine Istarske županije br. 10/09) Županijska skupština Istarske županije na sjednici održanoj dana _____ 2010. godine donosi

Odluku

1. Daje se suglasnost na Izmjene i dopune Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/16 Urbroj: 2168-381-10-3 od 15. listopada 2010. godine, te iste čine sastavni dio ove odluke.
2. Prihvaća se pročišćeni tekst Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-9 od 15. listopada 2010. godine.
3. Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenim novinama Istarske županije.

Klasa:
Urbroj:
Pazin

REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA SKUPŠTINA

PREDSJEDNIK
Dino Kozlevac

Dostaviti:

1. Dom za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula
2. Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije
3. Arhiva

Na temelju odredbe članka 180. Pravilnika o vrsti i djelatnosti doma socijalne skrbi, načinu pružanja usluga skrbi izvan vlastite obitelji, uvjetima prostora, opreme i radnika doma socijalne skrbi, terapijske zajednice, vjerske zajednice, udruge i drugih pravnih osoba te centra za pomoć i njegu (Narodne novine br. 64/09) te odredbe članka 43. Statuta Istarske županije (Službene novine Istarske županije br. 10/09) Županijska skupština Istarske županije na sjednici održanoj dana _____ 2010. godine donosi

Odluku

1. Daje se suglasnost na Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglic“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-10 od 15. listopada 2010. godine, te isti čini sastavni dio ove odluke.
2. Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenim novinama Istarske županije.

Klasa:
Urbroj:
Pazin

REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA SKUPŠTINA

PREDSJEDNIK
Dino Kozlevac

Dostaviti:

1. Dom za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglic“ Pula
2. Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije
3. Arhiva

Na temelju odredbe članka 180. Pravilnika o vrsti i djelatnosti doma socijalne skrbi, načinu pružanja usluga skrbi izvan vlastite obitelji, uvjetima prostora, opreme i radnika doma socijalne skrbi, terapijske zajednice, vjerske zajednice, udruge i drugih pravnih osoba te centra za pomoć i njegu (Narodne novine br. 64/09) te odredbe članka 43. Statuta Istarske županije (Službene novine Istarske županije br. 10/09) Županijska skupština Istarske županije na sjednici održanoj dana _____ 2010. godine donosi

Odluku

3. Daje se suglasnost na Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula Klasa: 550-01/10-01/2 Urbroj: 2168-381-10-11 od 15. listopada 2010. godine, te isti čini sastavni dio ove odluke.
4. Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenim novinama Istarske županije.

Klasa:
Urbroj:
Pazin

REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA SKUPŠTINA

PREDSJEDNIK
Dino Kozlevac

Dostaviti:

1. Dom za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ Pula
2. Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije
3. Arhiva

OBRAZLOŽENJE

I. PRAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ODLUKE

Odredbom članka 103. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi propisano je da statut doma za starije i nemoćne osobe donosi upravno vijeće uz suglasnost osnivača. Odredbom članka 180. Pravilnika o vrsti i djelatnosti doma socijalne skrbi, načinu pružanja usluga skrbi izvan vlastite obitelji, uvjetima prostora, opreme i radnika doma socijalne skrbi, terapijske zajednice, vjerske zajednice, udruge i drugih pravnih osoba te centra za pomoć i njegu propisana je obveza domova za starije i nemoćne osobe da usklade svoje opće akte o unutarnjem ustroju, sistematizaciji poslova i potrebnom broju radnika sukladno odredbama Pravilnika i da na iste pribave suglasnost osnivača.

II. OCJENA STANJA I RAZLOZI ZA DONOŠENJE ODLUKE

Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglic“ Pula donijelo je izmjene i dopune Statuta doma kojima su osim usklađivanja odredbi statuta s odredbama Zakona o socijalnoj skrbi, povećali ovlaštenje ravnatelja za samostalno sklapanje ugovora u pravnom prometu, izvođenje investicijskih radova i nabavci opreme čija je pojedinačna vrijednost s dosadašnjih 20.000,00 kuna na 70.000,00 kuna bez PDV-a.

Tekstom Pravilnika o radu obuhvaćene su odredbe Zakona o radu, Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova unutarnje ustrojstvo doma usklađeno je s odredbama Pravilnika o vrsti i djelatnosti doma socijalne skrbi, načinu pružanja usluga skrbi izvan vlastite obitelji, uvjetima prostora, opreme i radnika doma socijalne skrbi, terapijske zajednice, vjerske zajednice, udruge i drugih pravnih osoba te centra za pomoć i njegu koji definira potreban broj stručnih i drugih radnika obzirom na strukturu i broj korisnika.

III. TEKST PRIJEDLOGA ODLUKE

Tekst prijedloga odluke sastavni je dio ovoga obrazloženja

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu ("Narodne novine" br.149/09), članka 51 Statuta Doma za starije i nemoćne osobe "Alfredo Štiglić" Pula (dalje u tekstu:Poslodavac) - Casa per anziani e disabili "Alfredo Štiglić" Pola , nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe "Alfredo Štiglić" , na 2. sjednici održanoj dana 15.listopada 2010.godine donijelo je

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

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se:

- uvjeti i način sklapanja ugovora o radu
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- plaće, naknade plaća i drugi primici radnika
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- naknada štete
- zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
- mjere kontrole
- i druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod Poslodavca.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim pravilnikom, ugovorom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Ako neko pravo iz radnog odnosa nije regulirano ovim Pravilnikom, onda se primjenjuju odredbe važećih Kolektivnih ugovora.

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu naravi i vrsti rada.

Radnik koji ne izvršava svoje radne obveze sukladno stavku 1. ovog članka krši radne obveze te mu Poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

Članak 4.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je tako postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 6.

Zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u ustanovi reguliraju se Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.

Odluku o potrebi za novim zapošljavanjem donosi ravnatelj Doma u skladu s potrebama procesa rada i u skladu s ovim Pravilnikom.

Ravnatelj Doma slobodno bira osobu s kojom će zasnovati radni odnos, a o odluci iz st. 2. ovog članka može obavijestiti Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

Prijava potrebe za radnikom dostavlja se, ako ravnatelj Doma tako odluči, Zavodu za zapošljavanje u roku od 8 dana za popunu određenog radnog mjesta.

U prijavi potrebe za radnikom, upućenoj Zavodu za zapošljavanje, navest će se uvjeti kojima treba udovoljiti radnik na radnom mjestu za koje se zasniva radni odnos te rok od 8 dana u kojem Zavod za zapošljavanje mora obavijestiti Dom o radnicima raspoloživim za zapošljavanje u Domu.

Ravnatelj Doma može odlučiti da se oglas o zasnivanju radnog odnosa objavi i u dnevnom tisku.

Nakon proteka roka koji je iznosio osam dana od dana dostave prijave potrebe za radnikom Zavodu za zapošljavanje, ravnatelj Doma odlučit će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

Ako je oglas za zasnivanje radnog odnosa objavljen u dnevnom tisku, ravnatelj Doma će odluku iz stavka 7. ovoga članka donijeti nakon proteka u oglasu naznačenog roka za podnošenje prijave.

Ako prijavi nisu priložene potrebne isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ravnatelj Doma će pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u roku od tri dana dostavi potrebne izjave.

Nepotpune prijave, kao i prijave kojima ni nakon traženja ravnatelja Doma ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

O rezultatima postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestiti će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku i to u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti obavlja se na osnovi odgovarajućih testova, razgovora ili obavljanja određenih poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.

Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi tročlana komisija koju imenuje ravnatelj Doma ili ovlaštena stručna služba.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.

Na osnovi rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora biti u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ugovor o radu i pisana potvrda o sklopljenom ugovoru moraju sadržavati sve uzglavke propisane člankom 13. Zakona o radu.

Članak 9.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanih razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 10.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu, radom na siguran način, te protupožarnom zaštitom.

Članak 11.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Članak 12.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

2.Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji zadovoljava te uvjete.

Članak 14.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled.

Prije izbora radnika mogu se provjeriti radnikove stručne i radne sposobnosti.

Prethodno provjeravanje radnikovih radnih sposobnosti provodi se testiranje, određivanje kandidatima da obave neki posao, razgovor s kandidatom i slično.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Radni odnos ne može se zasnovati s osobom koja boluje od zaraznih, duševnih ili drugih bolesti koje mogu imati negativne posljedice za život ili zdravlje osoba za život i zdravlje osoba, posebno korisnika usluga smještaja.

Članak 15.

Ne mogu zasnovati radni odnos osobe koje su pravomoćno osuđene za kaznena djela protiv dostojanstva i morala, kaznena djela protiv braka, obitelji i mladeži, kaznena djela protiv života i tijela te za kaznena djela protiv Republike Hrvatske.

3.Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema, PKV;
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana, računajući od dana isteka probnog rada.

Članak 17.

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

Ako poslodavac radniku koji nije zadovoljio na probnom radu ne dostavi odluku o otkazu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

4.Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenim poslovima za čije obavljanje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata.

Članak 20.

Ugovor o radu u sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

6. Pripravnici

Članak 21.

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

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog Zakonom o radu.

Članak 22.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi poslodavca za radnicima.

Ugovorom o radu utvrditi će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Pripravnički staž može se obavljati i u obliku volontiranja.

Članak 23.

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

Za vrijeme programa stručnog osposobljavanja pripravnika, pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, koji po zakonu ne polaže stručni ispit, obavlja komisija od tri člana koju imenuje ravnatelj Doma.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Pripravnik koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

7. Pripravnički staž stručnih djelatnika

Članak 25.

Stručne poslove u Domu obavljaju: socijalni radnik, radni terapeut, glavna medicinska sestra s stručnim studijom sestrinstva , medicinske sestre, fizioterapeut i drugi stručni radnici.

Stručni radnici iz st.1. ovog članka obvezni su nakon završenog obrazovanja obaviti pripravnički staž pod nadzorom stručnog voditelja (mentora).

Pripravnički staž obavlja se u ustanovama socijalne skrbi, a dio pripravničkog staža može se provesti i u drugim pravnim osobama koje obavljaju poslove socijalne skrbi, zdravstva.

Članak 26.

Pripravnički staž za stručne radnike iznosi:

- za višu i visoku stručnu spremu 20 mjeseci,
- za srednju stručnu spremu 12 mjeseci.

Pripravnički staž može se iz zdravstvenih ili drugih posebno opravdanih razloga produljiti i nakon protoka roka iz st. 1. ovog članka.

Članak 27.

Nakon isteka propisanog vremena za obavljanje pripravničkog staža stručni radnici stječu pravo polaganja stručnog ispita pred ispitnim povjerenstvom Ministarstva nadležnog za poslove socijalne skrbi.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i utvrđeno je Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Radno vrijeme u tjednu raspoređeno je, u pravilu, na pet radnih dana u tjednu.

Za poslove koji se zbog prirode djelatnosti i procesa rada kod poslodavca moraju obavljati kontinuirano (njega i skrb o korisnicima i sl.) odluku o rasporedu radnog vremena donosi ravnatelj u skladu sa odredbama Zakona o radu koje propisuju način rasporeda radnog vremena.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije za trajanja radnog vremena napustiti radni prostor osim ukoliko za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 4. ovog članka ocjenjuje ravnatelj.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

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

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom radnog vremena radi tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Poslodavac je pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne smije trajati duže od osam sati.

2.Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednoga odmora, utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

3.Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

Na poslovima na kojima ni uz primjene mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao radnici s punim radnim vremenom.

4.Prekovremeni rad

Članak 31.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz st.1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno, najviše do osam sati tjedno.

Članak 32.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvjestiti ravnatelj najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe st.1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatne materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 33.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,

- maloljetnom radniku,

- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno:

- trudnica,

- roditelj djeteta do tri godine starosti,

- samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti

- i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

5.Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Zbog zastoja u poslu odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije , za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, ravnatelj može uvesti preraspodjelu radnog vremena tako da tijekom jednog razdoblja radno vrijeme traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno, iznimno 56 ukoliko je utvrđeno Kolektivnim ugovorom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

6.Pripravnost i rad po pozivu

Članak 35.

Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

Vrijeme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Naknada za pripravnost uređuje se Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 36.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili mjestu koje je odabrao radnik.

Naknada za rad po pozivu uređuje se Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 37.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku (odmor u tijeku rada) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a koriste je prema rasporedu koji odredi ravnatelj.

Stanka se ne može odrediti u prva 2 sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućava stanku, poslodavac mora radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti mu da ga koristi kao slobodne dane uz naknadu plaće o čemu odlučuje radnik.

2. Dnevni odmor

Članak 38.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 39.

Dane tjednog odmora određuju se u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Na poslovima na kojima je radnik zbog prirode posla obvezan raditi subotom i nedjeljom, dani tjednog odmora osiguravaju se u razdoblju koji ne može biti duži od dva tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 40.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik koji je prvi put zasnovao radni odnos koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom o radu, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 41.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (zakonski minimum) dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 5 godina	1 dan
- od 5 do 10 godina	2 dana
- od 10 do 15 godina	3 dana
- od 15 do 20 godina	4 dana
- od 20 do 25 godina	5 dana
- od 25 do 30 godina	6 dana
- od 30 do 35 godina	7 dana
- preko 35 godina	8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 dana
- poslovi VŠS	4 dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 dana
- ostali poslovi	2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelji, posvojitelji ili staratelji: -za jedno maloljetno dijete	2 dana
-za dvoje ili više maloljetne djece	3 dana
- roditelji, posvojitelji ili staratelji djeteta s posebnim potrebama	3 dana
- zaposlenici s najmanje 70% tjelesnog oštećenja	2 dana
- branitelji	1 dan

d) prema uvjetima rada sukladno postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5%	2 dana
- 15%	3 dana
- 17% ili do 20%	4 dana
- 25%	5 dana

Najdulje trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 42.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s čl. 59. Zakona o radu.

Članak 43.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika, te je u tom smislu dužan prikupiti prijedloge svih radnika.

Pismena odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje 15 dana unaprijed.

Članak 44.

Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

Članak 45.

Radnik može koristiti godišnji odmor u 2 dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a poslodavac mu je dužan to osigurati.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je to bilo omogućeno u tekućoj godini.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30.lipnja slijedeće godine, a poslodavac mu je dužan to osigurati.

Članak 46.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac, je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 47.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 48.

Za vrijeme općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ako je vezano za obavljanje poslova radnog mjesta odnosno djelatnosti, radniku će se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust do 10 dana godišnje.

Radnik koji je upućen na školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita.

Radnik iz stavka 2. ovog članka za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Radniku koji nema položen stručni ispit, a dužan ga je položiti u roku od jedne godine od dana sklapanja ugovora o radu u ustanovi socijalne skrbi, ima pravo na plaćeni dopust sukladno Kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnoj službi.

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

6. Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na oslobođenje od obaveze rada bez naknade plaće na vlastiti zahtjev (neplaćeni dopust) za potrebe općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, i to:

- | | |
|--|----------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | 5 radnih dana |
| - za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu | 10 radnih dana |
| - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima | 5 radnih dana |

- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) 2 radna dana

Ako to okolnosti zahtijevaju poslodavac može radniku dati neplaćeni dopust i u duljem trajanju, ako je školovanje u vezi s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi ili njegovom profesijom, odnosno djelatnošću ustanove.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 51.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim pod uvjetima iz članka 68. stavka 1. Zakona o radu.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 52.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, te je privremeno nesposobno za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaće

Članak 53.

Za obavljeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću određeni su Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 54.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Radnici imaju pravo birati banku preko koje će se isplaćivati plaća.

2.Naknade plaće

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obveznog liječničkog pregleda
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- dobrovoljnog davanja krvi,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 56.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu osnovice iz st. 1 ovog članka pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 57.

Naknada za pasivnu pripravnost plaća se u paušalnom iznosu, a naknada za aktivnu pripravnost prema stvarnom vremenu rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Članak 58.

Pravo na povećanu plaću pripada radniku sukladno Zakonu o radu i Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

3. Drugi primici (novčani i nenovčani) radnika

Članak 59.

Radnik ima pravo i na druge primitke utvrđene važećim kolektivnim ugovorima za javne službe (jubilara nagrada, dar za djecu, božićnica, otpremnine, pomoći, regres i dr.).

Članak 60.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada službenici i namještenici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama, Vladinom uredbom i proračunski osiguranim sredstvima.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka ne ostvaruje se kao stalni dodatak uz plaću.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 61.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 62.

Radniku kojemu se tijekom radnog staža u Domu naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi ravnatelj.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno navršena, ravnatelj ima obvezu postupanja u skladu sa čl. 78 i 79 Zakona o radu.

2.Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 63.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku.

3.Otkaz ugovora o radu

Članak 64.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 65.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisa odnosno ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 66.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ga poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 67.

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

Poslodavac koji je iz poslovno uvjetovanih razloga otkazao radniku ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 68.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 69.

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

3.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 70.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 71.

Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se:

- davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa,
- prijam radnika u radni odnos protivno odredbama zakona i ovog Pravilnika,
- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, odnosno drugih poslova u hitnih i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga,
- dolazak na posao u pijanom ili narko stanju ili uporaba alkohola i narkotika na radnom mjestu,
- izazivanje nereda ili tuče u Domu,
- falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
- iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanjí ugled Doma ili radnika Doma,
- nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom doma,

- svjesno uskraćivanje prava radnika na rad i u svezi s radom,
- sprječavanje tijela Doma da obavljaju svoju funkciju,
- prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Domu i njegovim radnicima,
- neopravdani izostanak sa posla dva radna dana uzastopno ili pet radnih dana s prekidom u razdoblju od šest mjeseci,
- prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
- grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju i ostalim radnicima Doma,
- svaka protupravna uporaba službenih vozila Doma, kao i neuredno održavanje istih,
- zlouporaba bolovanja,
- odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja odgovorne osobe,
- posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocjenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove korisnika ili radnika,
- kada radnik Doma zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja doma ili nadležnog centra za socijalnu skrb, sklapa pravne poslove s korisnikom, obavlja razne poslove u ime i za račun korisnika ili na drugi način iskoristi imovinsko stanje,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika,
- primanje i davanje mita u svezi s radom,
- druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima određene kao teže povrede.

Članak 72.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 73.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Poslodavac je o svojoj odluci dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom Doma na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.3 Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 74.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 75.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza Ugovora o radu.
Otkazni rok ne teče za vrijeme koje je određeno Zakonom.

4.Otkazni rok

Članak 76.

U slučaju redovitog otkaza poslodavca otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo kod poslodavca neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu ,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je proveo kod poslodavca u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st.1. i 2. ovog članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana ako za to on ima osobito važan razlog.

Članak 77.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 78.

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

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 79.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

6. Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu

Članak 80.

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donosi u ime poslodavca ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:

- sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada zaposlenik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,

- donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa,
- donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi se prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- izdaje radniku na njegov zahtjev, nakon prestanka radnog odnosa, potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao u trajanju radnog odnosa.

7.Otpremnina

Članak 81.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX.OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 82.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, dostaviti prigovor Upravnom vijeću.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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 drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku do 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Ako je kolektivnim ugovorom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješenja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 83.

Rokovi iz čl.82. Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 84.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 85.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, prethodno se savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 86.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnica) potpisuju primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam naznačiti datum primitka.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nemogućnosti uručjenja odluke na adresu prijavljenu poslodavcu, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 87.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

X.NAKNADE ŠTETE

1.Odgovornost radnika

Članak 88.

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

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

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

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

2. Odgovornost poslodavca

Članak 89.

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

Članak 90.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 93.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana nastanka štete.

XI.ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1.Zaštita i sigurnosti na radu

Članak 94.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada na kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka poslodavac će održavati prostorije, uređaje , opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i izvještavati radnika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Članak 95.

Radnik je obvezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnosti i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.

2.Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 96.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja , društvenog položaja, bračnog ili

obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 97.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako tvrdi da ono postoji.

Članak 98.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupka radi potpunog ili istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemirivala ili spolno uznemirivala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 99.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemirivala ili spolno uznemirivala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 100.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. Utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 101.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osobe u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemirivala ili spolno uznemirivala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 102.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemirivala ili spolno uznemirivala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 103.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 104.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

3. Zaštita starijih radnika

Članak 105.

Zaštita starijih radnika ostvaruje se sukladno važećim odredbama Temeljenog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

XII. MJERE KONTROLE

Članak 106.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku i aktima koji se donose na temelju njega, a koji imaju rodno značenje, bez obzira u kojem su rodu korišteni, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 108.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova, Klasa: 550-01/04-01/14, Ur.broj: 2168-381-04-4 od 28.siječnja 2005.godine.

Članak 109.

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

Članak 110.

Ovaj Pravilnik donesen je na 2. sjednici Upravnog vijeća Doma održanoj 15.listopada 2010. godine i stupa na snagu osmog dana od objave na Oglasnoj ploči Doma, a nakon dobivanja suglasnosti na isti od strane osnivača.

Klasa:550-01/10-01/2

Ur.broj:2168-381-10-10

Pula, 15.listopada 2010.godine

vijeća

Predsjednica Upravnog

Vera Radolović, dipl. oec.

Na ovaj Pravilnik suglasnost je dao osnivač svojim aktom
Klasa:_____,Urbroj:_____od_____
_, Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Doma za starije i nemoćne osobe
"Alfredo Štiglic" dana _____ te je stupio na snagu dana
_____.

Potvrđuje:
Ovlaštena osoba
Ravnateljica
Vesna Grubišić-Juhas

OBRAZLOŽENJE:

Donošenju Pravilnika o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglic“ Pula moralo se pristupiti iz razloga donošenja novog Zakona o radu ("Narodne novine" br. 149/09) kojim je propisano da su poslodavci dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama tog Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu Zakona te zbog donošenja novog Pravilnika o vrsti i djelatnosti doma socijalne skrbi, načinu pružanja skrbi izvan vlastite obitelji, uvjetima prostora, opreme i radnika doma socijalne skrbi, terapijske zajednice, vjerske zajednice, udruge i drugih pravnih osoba te centra za pomoć i njegu u kući („Narodne novine“ br. 64/09) kojim je propisana obveza domova da usklade svoje opće akte o unutarnjem ustroju, sistematizaciji poslova i potrebnom broju radnika sa odredbama tog Pravilnika te pribave suglasnost osnivača na iste.

Prava i obveze radnika, unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta bili su ranije uređeni jednim pravilnikom – Pravilnikom o radu, unutarnjem ustroju i sistematizacija radnih mjesta, a izmjenama i dopunama Statuta Doma propisano je donošenje dva odvojena opća akta – Pravilnika o radu i Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma.

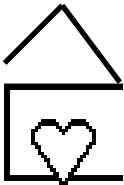
Novim Pravilnikom o radu uređuju se sva ona pitanja koja se temeljem Zakona o radu moraju urediti tim općim aktom :

- uvjeti i način sklapanje ugovora o radu
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- plaće, naknade plaća i drugi primici radnika
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- naknada štete
- zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
- mjere kontrole
- i druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom

Kolektivni ugovori koji obvezuju poslodavca Dom za starije i nemoćne osobe "Alfredo Štiglic" Pula su:

- Temeljeni kolektivni ugovor za javne službe i
- granski Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi

Stoga se, osim odredbi ovog Pravilnika o radu, na radne odnose zaposlenih u Domu i njihova materijalna prava iz radnog odnosa primjenjuju i odredbe navedenih važećih kolektivnih ugovora te njihovih izmjena i dopuna.



DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE

OSOBE "ALFREDO ŠTIGLIĆ"

Pula, Krležina ul. 33 tel.052 392-448 fax.052 392-449

Temeljem članka 29., 50. i 51. Statuta Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ , članka 125. i 126 Zakona o radu ("Narodne novine" 149/09) Upravno vijeće na 2. sjednici održanoj dana 15.listopada 2010. godine donosi

ODLUKU

I

Usvaja se Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe «Alfredo Štiglić» u tekstu koji je u prilogu ove Odluke i čini njegov sastavni dio, Klasa:550-01/10-01/2, Ur.broj:2168-381-10-10 od 15.listopada 2010.godine.

II

Ovom Odlukom stavlja se van snage Odluka o usvajanju Pravilnika o radu Doma za starije i nemoćne osobe „Alfredo Štiglić“ , Klasa: 550-01/10-01/9 Ur.broj: 2168-381-10-5 od 14.svibnja 2010.godine.

III

Ova Odluka dostavit će se na suglasnost osnivaču.

Klasa:550-01/10-01/16

Ur.broj:2168-381-10-5

Pula, 15.listopada 2010.godine

vijeća

Predsjednica

Upravnog

Vera Radolović, dipl.oec

Dostaviti:

1. ISTARSKA ŽUPANIJA, Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb, Flanatička 29, Pula,
2. Članovima Upravnog vijeća (5X),
3. Pismohrana (3X).

