

Dom za starije i nemoćne osobe Poreč

M.Gioseffi br. 2

52 440 Poreč-Parenzo

P R A V I L N I K
o radu Doma za starije i nemoćne osobe Poreč

Objavljeno na oglasnoj ploči: _____ godine.

Stupa na snagu: _____ godine.

Postupak objave proveo: _____

Poreč-Parenzo, _____ godine.

Na temelju odredbe članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 – u daljnjem tekstu: Zakon o radu,) odredbe članka 211. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi (Narodne novine br. 18/22, 46/22, 119/22, 71/23, 156/23 i 61/25 – u daljnjem tekstu: Zakon o socijalnoj skrbi), Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i članka _____ Statuta Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, URBROJ: _____, uz prethodnu suglasnost Gradskog vijeća Grada Poreča – Parenzo, KLASA: _____, URBROJ: _____ od _____, Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, na sjednici održanoj dana _____ 2025. godine donosi

Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe Poreč

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Doma za starije i nemoćne osobe Poreč (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca Doma za starije i nemoćne osobe Poreč (u daljnjem tekstu: Poslodavac), radni odnosi, plaće kao i druga pitanja važna za radnike, odnos prema korisnicima usluga i obveze korisnika usluga.

Unutarnje ustrojstvo i sistematizacija poslova i radnih zadataka uređuju se posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, načinu rada i sistematizaciji poslova i radnih zadataka radnika Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč broj: 16-27-09-18/OZ od 27.09.2018, Aneksom 1 Broj: 16-27-09-18-1/OZ od 08.01.2019. godine, Aneksom 2. Broj: 16-27-09-18-2/OZ od 14.06.2019. godine, Aneksom 3. Broj: 16-27-09-18-3/OZ od 26.08.2019. godine, Aneksom 4. Broj: 16-27-09-18-4/OZ od 27.09.2021. godine, Aneksom 5. Broj: 16-27-09-18-5/OZ od 29.10.2021. godine, Aneksom 6.broj: 16-27-09-18-6/OZ od 04.07.2022. godine, Aneksom 7. Broj: 16-27-09-18-7/OZ od 30.03.2023. godine, Aneksom 8. Broj: 16-27-09-18-8/OZ od 17.11.2023. godine i Aneksom 9. Broj: 16-27-09-18-9/OZ od 05.04.2024. godine – u daljnjem tekstu Kolektivni ugovor i drugim aktima Poslodavca i Grada Poreča – Parenzo (u daljnjem tekstu: Osnivača).

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca. S odredbama ovog Pravilnika, u dijelu koje se odnose na prava i obveze korisnika usluga, stručne osobe Poslodavca obveze su upoznati korisnike odnosno njihove skrbnike i bliske osobe.

Članak 2.

Ako su pojedina pitanja iz radnog odnosa različito uređena odredbama ovog Pravilnika, Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, ugovora o radu, Zakona o radu

ili nekog drugog propisa koji se primjenjuje se na radnike Poslodavca, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije određeno. Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojim se uređuju prava i obveze radnika te organizacija rada kod Poslodavca.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, dužan je usavršavati svoja stručna znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i ovim Pravilnikom.

Poslodavac uz poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, a sve sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 4.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, načinu rada i sistematizaciji poslova i radnih zadataka radnika Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo, radna mjesta, potreban broj izvršitelja na svakom radnom mjestu, i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, opis poslova te druga pitanja sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

Članak 5.

Radi unaprjeđenja djelatnosti, organizacije rada te povećanja zadovoljstva radnika i/ili korisnika, Poslodavac može organizirati provođenje anketa i drugih oblika prikupljanja povratnih informacija, u svrhu njihove obrade i analize, sukladno važećim propisima.

Članak 6.

Poslodavac u prostorijama svog sjedišta ima oglasnu ploču na koju ima obvezu staviti obavijesti sukladno ovom Pravilniku te drugim propisima.

Osim na oglasnoj ploči, Poslodavac će opće akte i druge obavijesti objavljivati i na službenim mrežnim stranicama.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Općenite odredbe

Članak 7.

Odluku o potrebi popunjavanja sistematiziranih radnih mjesta sklapanjem ugovora o radu donosi Ravnatelj Doma u skladu s potrebama radnih procesa, organizacije rada i općih akata Doma.

Članak 8.

Natječaji radi zasnivanja radnog odnosa objavljuju se na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Poslodavca.

Članak 9.

Iznimno od članka 8. ovog Pravilnika, u slučaju potrebe za obavljanjem poslova zbog duže odsutnosti radnika sa posla radi korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta, zdravstvenih ili drugih opravdanih razloga ili pojave novih poslova u kraćem i jednokratnom trajanju, Poslodavac može zasnovati radni odnos s novim radnikom na određeno vrijeme bez provođenja postupka javnog natječaja, o čemu odluku donosi Ravnatelj, a u skladu s potrebama procesa rada, općih akata Poslodavca, Zakona o radu i podzakonskih akata.

Članak 10.

Tijekom provedbe natječajnog postupka, Poslodavac može provesti intervju i/ili testiranje kandidata, uključujući provjeru stručnog znanja, rješavanja praktičnih zadataka, psihološko testiranje ili druge oblike provjere, radi utvrđivanja znanja, vještina, radnih i drugih sposobnosti kandidata relevantnih za obavljanje poslova radnog mjesta.

Za provođenje postupka intervjuja i/ili testiranja kandidata, Poslodavac može imenovati stručnu tročlanu komisiju za provedbu postupka natječaja a koju čine radnici najmanje iste ili srodne struke radnog mjesta za koje se provodi postupak zasnivanja radnog odnosa.

U slučaju potrebe, mogu se angažirati i vanjski stručnjaci.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla na koja se radnik prima u radni odnos.

Način i postupak rada stručne komisije te ovlasti će se odrediti u odluci o imenovanju stručne komisije. Stručna komisija o svom radu sastavlja zapisnik, koji zajedno s rang listom kandidata, dostavlja Ravnatelju.

Ravnatelj ima pravo prisustvovati intervjuima/ili testiranjima kandidata koji se provode sukladno odredbama ovog članka.

Temeljem raspisanog natječaja i provedenog postupka intervjuja/ili testiranja kandidata ne mora se izvršiti odabir kandidata, u kojem slučaju se donosi odluka o poništenju natječaja ili dijela natječaja ili odluka o neizboru kandidata.

O rezultatima provedenog natječaja Poslodavac obavještava sve kandidate objavom na mrežnim stranicama Poslodavca.

2. Podaci o radnicima

Članak 11.

Poslodavac vodi podatke o radnicima sukladno posebnim propisima.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnici su dužni Poslodavcu dostaviti sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova i/ili reguliranja odnosa između radnika i Poslodavca.

U slučaju da je radnik neke od dokumenata koje je dostavio prilikom podnošenja prijave na natječaj za zapošljavanje dostavio u preslikama, Poslodavac ima pravo tražiti na uvid originale tih dokumenata.

U slučaju promjene nekih od podataka, radnik je dužan bez odgode svaku promjenu prijaviti Poslodavcu.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi odgovarajući način trajno ukloniti.

Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima isključivo postupajući temeljem obveza iz posebnih propisa ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Članak 12.

Sukladno odredbama ovog Pravilnika i Zakona o socijalnoj skrbi, Poslodavac je u svrhu primitka u radni odnos, ovlašten prikupiti podatke vodi li se protiv osobe koja se prima u radni odnos sudski postupak ili je pravomoćno osuđena za prekršaj ili kazneno djelo, a koji su propisani Zakonom o socijalnoj skrbi.

Ne može se primiti u radni odnos osoba koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi postupak pred nadležnim sudom za počinjenje kaznenih djela sukladno odredbama Zakona o socijalnoj skrbi.

3. Sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ako su Zakonom o radu, Statutom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, načinu rada i sistematizaciji poslova i radnih zadataka radnika Doma za starije i nemoćne osobe Poreč ili drugim propisom, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu na takvom radnom mjestu može se zaključiti samo sa osobom koja ispunjava te uvjete.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijeva se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili odobrenje za rad izdano od nadležne komore.

Članak 14.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu kao datum početka obavljanja poslova.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu,

taj će se ugovor raskinuti.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu i drugim pitanjima važnim za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu.

Radnik je prilikom obavljanja poslova, dužan raditi s nužnom pozornošću i na način na koji ne ugrožava svoj život i zdravlje kao i život dugih radnika i korisnika, čuvajući radnu opremu i prostorije.

Članak 15.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, načinu rada i sistematizaciji poslova i radnih zadataka radnika Doma za starije i nemoćne osobe Poreč ili drugih akata koji su od važnosti za rad radnika kod Poslodavca, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovore o radu s izabranim kandidatima temeljem provedenih natječaja ili u slučaju zapošljavanja primjenom odredbe članka 9. ovog Pravilnika, sklapa Ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Ugovor o radu s Ravnateljem sklapa predsjednik Upravnog vijeća.

Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik započeo raditi.

Ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane odredbama Zakona o radu, a za čiju obradu je radnik dao privolu sukladno odredbama Pravilnika o zaštiti osobnih podataka i Općoj uredbi o zaštiti podataka.

Članak 17.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o postojanju bolesti ili drugoj okolnosti koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju ugovornih obveza ili koje ugrožavaju ili mogu ugroziti ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prije zaključivanja ugovora o radu, radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvenog stanja i psihofizičke sposobnosti, a čije troškove pregleda snosi Poslodavac.

3.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 18.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom, Zakonom o radu odnosno drugim propisima koji obvezuju Poslodavca.

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

3.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 20.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ovog Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 21.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

4. Ugovor za obavljanje poslova ravnatelja

Članak 22.

Ugovor o radu za obavljanje poslova ravnatelja sklapa se kao aneks osnovnog ugovora o radu, sukladno odluci Upravnog vijeća o imenovanju ravnatelja, ako je osoba s kojom se sklapa aneks ugovora o radu prije donošenja odluke o imenovanju ravnatelja imala sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Poslodavcem za određeno radno mjesto.

Ugovor o radu za obavljanje poslova ravnatelja sklapa se kao osnovni ugovor o radu ako osoba s kojom se sklapa ugovor o radu prije odluke o imenovanju ravnatelja nije imala sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Poslodavcem za određeno radno mjesto.

5. Dodatni rad

Članak 23.

Radnik koji radi kod Poslodavca u punom radnom vremenu – matični poslodavac odnosno koji radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca na način da njegovo ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz stavka 1. ovog članka je dužan, sukladno odredbama Zakona o radu, prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca – matičnog poslodavca, o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Ukoliko radnik kod Poslodavca radi u punom radnom vremenu, Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca.

Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s Poslodavcem, na prava i obveze radnika i Poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

6. Probni rad

Članak 24.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci, ovisno o vrsti radnog mjesta.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne i radne sposobnosti.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 25.

Probni rad može trajati najduže:

- 30 dana za radna mjesta za koje je opći uvjet osnovna škola;
- 60 dana za radna mjesta za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- 90 dana za radna mjesta za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni ili sveučilišni preddiplomski studij,
- 120 dana za radna mjesta koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni diplomski studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio privremeno odsutan. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 26.

Probni rad radnika prati voditelj odjela ili druga odgovorna osoba koja mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka o zadovoljavanju na probnom radu može donijeti i prije isteka probnog rada.

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

7. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 27.

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

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i ugovorom o radu.

Članak 28.

Stručni radnik koji se prvi put zapošljava u zvanju za koje se školovao zasniva radni odnos kao pripravnik.

Trajanje pripravničkog staža predviđeno je odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Pripravnički staž može trajati i kraće vrijeme od vremena definiranog odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, ali ne manje od 3 mjeseca pojedinačno za svaki završeni stupanj obrazovanja.

Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik može polagati stručni ispit, ako je to predviđeno općim aktima Poslodavca ili Zakonom.

Pripravniku, koji ne položi stručni ispit u roku od 90 dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž, prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Članak 29.

Stručni radnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu i programom Vlade Republike Hrvatske, ako je u trenutku obavljanja pripravničkog staža aktivan program mjera Vlade Republike Hrvatske.

Razdoblje rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

Ako propisima donesenim na temelju Zakona o radu nije drukčije određeno, na osobe iz stavka 1. ovoga članka se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku Ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se zaključiti u pisanom obliku.

Na ostala pitanja koja nisu definirana odredbama ovog Pravilnika primijenit će odredbe Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i zakona i drugih propisa.

Članak 30.

Poslodavac može učenicima i studentima omogućiti da svoju praksu odrade u Domu.

Učenicima i studentima se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu prakse.

Ukoliko se učenicima i studentima omogući odrađivanje prakse u Domu, tada im Poslodavac može isplatiti naknadu, za sve vrijeme provedeno na praksi, a do visine iznosa na koji se prema Zakonu o porezu na dohodak ne plaća porez, za koju isplatu Upravno vijeće donosi posebnu odluku, ako za tu namjenu Poslodavac ima osigurana potrebna financijska sredstva.

IV. RADNO VRIJEME

1. Općenite odredbe

Članak 31.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

2. Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč ili ugovorom o radu, ne bude određeno kraće puno radno vrijeme.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacije rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ugovorom o radu za nepuno radno vrijeme određuje se plaća i druga materijalna prava radnika koja mu pripadaju razmjerno ugovorenom radnom vremenu (npr. pravo na razmjerni dio plaće, i druge naknade – jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) te prava koja mu pripadaju kao da radi puno radno vrijeme (najkraće trajanje godišnjeg odmora, tjednog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana i plaćenog dopusta).

Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako ima sklopljene ugovora o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Članak 34.

Poslodavac je dužan radniku koji ima sklopljen ugovor o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 35.

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 36.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika iz stavka 1. ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

4. Prekovremeni rad

Članak 37.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč ne bude drugačije određeno.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radniku koji kod Poslodavca obavlja dodatan rad ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 38.

Prekovremeni rad ne može se naložiti:

- radniku koji radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Članak 39.

Zbog organizacije rada u odjelima ili na pojedinim poslovima, odnosno zbog mjesečnog rasporeda radnika, ostvareni višak sati iznad zakonski reguliranog radnog

vremena, koji se ostvaruje radom u subotu i nedjelju, te radom na dane državnih i crkvenih blagdana, u potpunosti se isplaćuju kao prekovremeni rad kod obračuna plaće za isti mjesec u kojem su i ostvareni.

Ako je za radnika povoljnije, na takav način višak ostvarenih sati, radnik može umjesto isplate iskoristi kao slobodne sate tokom istog mjeseca ili u narednom vremenskom razdoblju i to na osnovu rasporeda voditelja odjela ili posebne odluke Ravnatelja.

5. Raspored radnog vremena

Članak 40.

Radno vrijeme Poslodavca je svih dana u tjednu u tri smjene na način da se u pravilu za dvije smjene u vremenu od 7.00 do 14,00 i od 14,00 do 22,00 sata rad organizira sa punim sastavom osoblja koje radi na poslovima brige o zdravlju, njege i održavanja čistoće prostora, a u vremenu od 22,00 sata do 7,00 sati drugog dana organizira se dežurstvo na poslovima njege i skrbi.

Dnevno radno vrijeme za svaki odjel, odnosno za svaku vrstu poslova posebno utvrđuje Ravnatelj posebnom odlukom.

Ako je u pojedinim odjelima zbog prirode posla potreban drugačiji raspored tjednog radnog vremena, isti će biti organiziran u istom ili različitom trajanju tokom tjedna.

Članak 41.

Radnici su dužni dolaziti na posao i odlaziti s posla prema rasporedu radnog vremena ili posebnoj odluci Ravnatelja.

Način evidencije prisutnosti na radu određuje Ravnatelj, a evidenciju vode voditelji odjela i druge odgovorne osobe po nalogu Ravnatelja.

Članak 42.

Raspored radnog vremena Ravnatelja i drugih odgovornih osoba u vezi sa primanjem stranaka obvezno se ističe na ulaznim vratima Poslodavca.

Članak 43.

Početak, završetak, te raspored dnevnog radnog vremena za sve poslove određuje Ravnatelj svojom pisanom odlukom.

Trajanje i raspored radnog vremena određen prema odredbi iz stavka 1. ovog članka, Ravnatelj može izmijeniti zbog potrebe radnog procesa, te uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O izvanrednoj promjeni trajanja i rasporeda radnog vremena voditelji odjela ili druge odgovorne osobe su dužne radnike obavijestiti najmanje 24 sata prije stupanja na snagu promjena, osim ako se u posebnim okolnostima uvodi prekovremeni rada.

Članak 44.

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju u jutarnjoj, popodnevnoj ili noćnoj smjeni.

O rasporedu radnog vremena, voditelji odjela ili Ravnatelj će obavijestiti radnika

najmanje tjedan dana unaprijed, osim u izvanrednim i/ili kriznim situacijama.

Članak 45.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, a koje se razlikuje od odluke o radnom vremenu koja je donesena temeljem odredbe članka 40. ovog Pravilnika, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Ravnatelj.

Članak 46.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka radnog vremena utvrđenog odlukom Ravnatelja.

Način evidencije prisutnosti na radu određuje Ravnatelj, a evidenciju vode voditelji odjela i druge ovlaštene osobe.

Radnici koji završavaju rad u svojoj smjeni, prekidaju rad i odlaze s radnog mjesta u trenutku preuzimanja posla drugih radnika u narednoj smjeni.

Članak 47.

Radnik ne smije, bez dogovora i prethodnog dopuštenja voditelja odjela, Ravnatelja ili druge ovlaštene osobe, za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, ako za to nema opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje voditelj odjela, Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 48.

Zbog specifičnog načina obavljanja poslova kod Poslodavca u Odjelu stalnog smještaja, njege i brige o zdravlju korisnika, Odjelu prehrane i usluživanja, te na poslovima kućnog majstora - vozača, poslovi se obavljaju prema rasporedu u smjenama u svim danima u tjednu neovisno da li se radi o danima za koje je zakonom ili drugim propisima određeno da su to neradni dani (subota, nedjelja, državni i crkveni blagdani).

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

Članak 49.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad, svaki radnik je dužan obavijestiti Ravnatelja, voditelja odjela u kojem radi ili drugu odgovornu osobu o razlozima spriječenosti dolaska na posao najkasnije u roku od 24 sata od nastanka tih razloga, osim ako to ne može učiniti iz opravdanih razloga, na način i u rokovima predviđenim odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 50.

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

Radnik koji radi u turnusima u trajanju od 12 sati ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od dva puta po 30 minuta.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Ravnatelj svojom odlukom.

Dnevni odmor (stanku) radnici koriste tako da se osigura redovito ostvarivanje plana i programa rada Poslodavca, nadzor nad korisnicima i komuniciranje sa strankama.

2. Dnevni odmor

Članak 51.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovan rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (elementarna nepogoda, požar i slično).

3. Tjedni odmor

Članak 52.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Ako je zbog prirode i potrebe posla potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora u narednom razdoblju, na način kako je to predviđeno odredbama Zakona o radu.

4. Godišnji odmor

Članak 53.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 54.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

U slučaju da prije početka korištenja godišnjeg odmora kod radnika nastupi privremena nesposobnost za rad koju je utvrdio nadležni liječnik, Poslodavac će postupiti na način predviđen odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Članak 55.

Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema :

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima – socijalne prilike za roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Članak 56.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima i na način utvrđen odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Broj dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo utvrđuje se po pojedinom kriteriju iz Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, na temelju stanja na dan 31.12. prethodne godine za godinu za koju se izrađuje plan.

Ukoliko kod Poslodavca rade oba roditelja, kriterij broja dana godišnjeg odmora koji im pripada temeljem socijalnih prilika pripada samo jednom od njih i to na temelju njihovog zajedničkog pisanog očitovanja, a ako isto ne dostave do donošenja rješenja za godišnji odmor u godini za koju se izdaje, ovo pravo na povećanje trajanja godišnjeg odmora pripada majci djeteta/djece.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora se zaokružuje na cijeli dan godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za određenu kalendarsku godinu ne može iznositi više od 30 radnih dana.

5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 53. stavak 2. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika, za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika koji odlazi u mirovinu koji ima pravo na puni godišnji odmor, neovisno o datumu odlaska u mirovinu.

6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

U slučaju da radnik ispunjava uvjete za stjecanje prava na godišnji odmor sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 59.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku osigurati korištenje godišnjeg odmora, a ako radnik nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora za onaj dio godišnjeg odmora koji radnik nije iskoristio.

7. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 60.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca koja su prethodila obračunu i isplati plaće.

8. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 61.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela ili više dijelova, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, uz uvjet da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Radnik ima pravo zbog vlastitih potreba u toku kalendarske godine iskoristiti 2 dana godišnjeg odmora o čemu se mora najmanje 24 sata prije dogovoriti sa voditeljem odjela, Ravnateljem ili drugom odgovornom osobom Poslodavca.

9. Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

10. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 63.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Raspored godišnjeg odmora, odlukom utvrđuje Ravnatelj, vodeći kod toga računa o potrebi obavljanja svakodnevnih poslova, a prema prijedlogu voditelja odjela ili druge ovlaštene osobe Poslodavca, nakon provedenog anketiranja svakog radnika, a najkasnije do 31.03. tekuće godine za koju se plan korištenja godišnjeg odmora donosi.

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

Članak 64.

Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora Ravnatelj donosi za svakog radnika rješenje kojim se utvrđuje pravo na ukupno trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč za izračunavanje ukupnog trajanja godišnjeg odmora, te posebnu odluku o vremenu njegovog korištenja u pisanom obliku.

11. Plaćeni dopust

Članak 65.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust – oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće, tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 7 radnih dana u slučajevima i pod uvjetima predviđenim odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 66.

Radnik kojeg je Poslodavac uputio na stručno obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za potrebe obavljanja radnog mjesta, može se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust u trajanju do 15 radnih dana, te za potrebe polaganja završnog ispita dodatnih 5 radnih dana, o čemu se donosi posebna odluka Ravnatelja.

12. Neplaćeni dopust

Članak 67.

Radniku se na njegov može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Poslodavca, a radi ostvarivanja njegovih važnih osobnih potreba, u slučajevima i pod uvjetima predviđenim odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i duži od 30 dana, a najviše do jedne godine kada to okolnosti obavljanja poslova kod Poslodavca dozvoljavaju.

Članak 68.

Odluku o neplaćenom dopustu do 30 dana donosi Ravnatelj, a preko 30 dana Upravno vijeće.

Članak 69.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta radniku prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

13. Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 70.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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

Radnik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka, osim ako mu Poslodavac kaže da to nije potrebno.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi radnika se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja.

VII. PLAĆA RADNIKA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća radnika

Članak 71.

Za obavljeni rad svaki radnik ima pravo na plaću i pripadajuće naknade u iznosu određenim odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

Članak 72.

Osnovnu plaća radnika, za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta kojeg radnik radi, čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova uvećana po osnovi otežanih uvjeta rada.

Vrijednost osnovice za obračun plaće radnika utvrđuje se u visini osnovice koja se primjenjuje za obračun plaće službenika i namještenika zaposlenih u Gradu Poreču – Parenzo odnosno ostalim ustanovama čiji je osnivač Grad Poreč – Parenzo.

Članak 73.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, u pravilu najkasnije do 10.u mjesecu za prethodni mjesec na račun radnika prema njegovom osobnom izboru.

Članak 74.

Radnici imaju pravo na materijalne primitke i naknadu plaće sukladno odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

2. Dodaci na plaće

Članak 75.

Ostala materijala prava radnika kao što su naknada troškova prijevoza na posao i s posla, naknada za prehranu, regres za korištenje godišnjeg odmora, božićna nagrada, dar za djecu, trošak službenih putovanja u zemlji ili inozemstvu koji uključuje dnevnicu i naknadu putnih troškova, naknada troškova za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, otpremnina te ostale naknade (novčana pomoć u slučaju smrti ili bolesti radnika, jubilara nagrada, osiguranje od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme od polaska na posao iz mjesta stanovanja, za vrijeme obavljanja rada te povratka do mjesta stanovanja), Poslodavac će isplatiti radniku sukladno pravima, visini i uvjetima određenim odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje na način, pod uvjetima te uz otkazne rokove utvrđene zakonom, propisima donesenim na temelju zakona i Kolektivnim ugovorom Doma za starije i nemoćne osobe Poreč.

1. Sporazum radnika i Poslodavca

Članak 77.

Kod sporazumnog prestanka ugovora o radu Poslodavac i radnik sklapaju sporazum u pisanom obliku u kojem će se sporazumjeti s kojim danom prestaje radni odnos radnika kod Poslodavca.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim i izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 79.

Poslodavac može, uz uvjete navedene u Zakonu o radu, otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem 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).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 80.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz.

Članak 81.

Prije redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, i ukazati mu na mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 82.

Prije redovnog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu koji je uvjetovan ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Poslodavac može zatražiti od radnika da usmeno na zapisnik iznese svoju obranu ili može radniku dati primjereni rok za dostavu pisane obrane.

3. Lakše i teže povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 83.

Radnik svojim postupanjem čini lakše povrede obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u sljedećim slučajevima (lakše povrede radne obveze):

1. neopravdano izostane s rada jedan dan,
2. učestalo kasni na posao ili ranije odlazi s posla,
3. skrivljeno izvršava radne obveze ispod prosjeka,
4. neuredno čuva dokumentaciju i sredstva rada,
5. nekorektno se odnosi prema pretpostavljenima,
6. nekorektno se odnosi prema suradnicima,
7. nekorektno se odnosi prema korisnicima usluga,
8. ne obavještava Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad na način predviđen odredbama ovog Pravilnika,
9. svojim postupanjem nanosi štetu ugledu Poslodavca.

Za lakše povrede radne obveze radniku se može izreći:

1. usmena opomena o čijem izricanju se sastavlja pisana zabilješka u dosjeu radnika
2. pisana opomena radi kršenja radne obveze
3. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u kojem se radniku ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu.

Članak 84.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito slijedeće povrede obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom :

1. neizvršavanje, nesavjesno i neprimjereno izvršenje obveze iz radnog odnosa,
2. upotreba novca, robe i drugih sredstava Poslodavca u svoju korist ili korist treće osobe,
3. nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca i druge nezakonite radnje u vezi sa sredstvima i imovinom Poslodavca ili imovinom njegovih korisnika,
4. krivotvorenje ili uništavanje dokumenata Poslodavca i njihovo neovlašteno davanje trećim osobama,
5. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalna ili nematerijalna imovinska korist,
6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
7. izazivanje nereda i tučnjave u radu za vrijeme radnog vremena,
8. neopravdani izostanci s rada 3 dana uzastopno,
9. povreda pravila o sigurnosti i zaštiti na radu,
10. dolazak na posao ili rad pod utjecajem alkohola ili pod utjecajem droge,
11. zlouporaba korištenja bolovanja,
12. nemoralno i neetičko ponašanje radnika u toku rada,

13. uzrokovanje štete Poslodavcu u vrijednosti većoj od 150 Eura

Za teške povrede radne obveze radniku se može izreći:

1. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u kojem se radniku ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu,
2. redovni otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Svi radnici su dužni Ravnatelju odmah prijaviti navedene lakše i teške povrede obveza iz radnog odnosa, kao i svako drugo kršenje obveza iz radnog odnosa koje može imati negativne posljedice za rad kod Poslodavca.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 85.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zakonska zabrana natjecanja.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

X. DOSTAVA PODNESAKA RADNIKU

Članak 86.

Svi podnesci, posebice otkazi, odluke, nalozi, i sl. moraju se dostaviti radniku u pravilu osobno na radnom mjestu. Ukoliko radnik odbije primitak na radnom mjestu Poslodavac će sastaviti zabilježbu na poleđini podneska, potpisati je i ovjeriti pečatom, i staviti je na oglasnu ploču Poslodavca, te se osmi dan od dana oglašavanja smatra danom urednog primitka podneska.

Radniku se podnesci mogu dostaviti i preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu koju je prijavio Poslodavcu kao svoju adresu prebivališta odnosno boravišta. Ukoliko radnik odbije potpisati povratnicu ili se vrati pošiljka s napomenom da obaviješten nije podigao, odnosno vrati se iz bilo kojih drugih razloga, podnesak će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca, te se osmi dan od dana oglašavanja smatra danom urednog primitka podneska.

Dostava se smatra urednom ako je primitak podneska ili pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 87.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, a kojima se ne utječe na ravnopravni status radnika, može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je isti dostupan radniku, o čemu je obavijestio Poslodavca. U slučaju elektronske dostave, Poslodavac je dužan čuvati dokaz da je pismeno dostavio radniku kao i dokaz da ga je radnik zaprimio.

XI. OSTALE OBVEZE RADNIKA

Članak 88.

Radnici, te druge službene osobe, mogu boraviti u prostorima Poslodavca samo za vrijeme njihovog radnog vremena.

U svim prostorima Poslodavca zabranjeno je:

- pušenje,
- nošenje oružja,
- unošenje i konzumiranje alkohola i narkotičnih sredstava,
- unošenje sredstava, opreme i uređaja koji mogu izazvati požar ili eksploziju.

Radnici Poslodavca nije dozvoljeno bez odobrenja Ravnatelja ili druge odgovorne osobe dovesti u objekt nezaposlene i druge strane osobe.

Svim osobama zabranjeno je dovesti životinje u prostorije Doma.

Članak 89.

Dužnost je radnika i drugih osoba koje borave u radnim prostorima skrbiti se o imovini Poslodavca prema načelu dobrog gospodara.

Članak 90.

Radnici moraju racionalno koristiti sredstva koja su im stavljena na raspolaganje i upotrebu.

Svaki uočeni kvar na instalacijama struje, plina, vodovoda i grijanja ili drugi kvar radnici su obvezni prijaviti Ravnatelju ili drugoj odgovornoj osobi Poslodavca.

Članak 91.

Materijali, oprema i razna druga sredstva mogu se unositi i iznositi za vrijeme i izvan radnog vremena samo uz odobrenje Ravnatelja.

U slučaju nepridržavanja obveze iz stavka 1. ovog članka, radnik čini težu povredu radnih obaveza, te će snositi odgovornost za istu.

Članak 92.

Radnici su dužni kulturno i profesionalno se odnositi jedni prema drugima, korisnicima, osobama koje su u posjeti i drugim osobama koje poslovno borave kod Poslodavca.

Članak 93.

Radniku nije dozvoljeno davati bilo kakve izjave ili podatke koji se odnose na poslovanje, rad, unutarnje odnose ili druge okolnosti povezane s Poslodavcem, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Sve izjave za javnost i medije mora prethodno pisanim putem odobriti Ravnatelj.

Članak 94.

Radnik je obvezan sudjelovati u svim postupcima koje se vode zbog štetnih radnji, povreda ugovornih obveza iz ugovora o radu i slično, koja su prouzročena njegovim radom ili ponašanjem te se u svakom trenutku pridržavati se svih odredbi ovog Pravilnika, ostalih akata i odluka Poslodavca.

XII. RAD SA KORISNICIMA DOMA

Članak 95.

Rad sa korisnicima zasniva se na metodama i oblicima rada koji pridonose razvijanju smisla i potreba za međusobnom suradnjom i pomaganjem u rješavanju zadataka iz djelatnosti Poslodavca i domskog života.

Rad s korisnicima se provodi pojedinačno i u skupinama.

Članak 96.

Za vrijeme rada svi radnici su dužni biti primjereno odjeveni, odnosno nositi urednu i čistu radnu ili zaštitnu odjeću i obuću.

Članak 97.

Posjetioци mogu kontaktirati i razgovarati sa nadležnim osobama i drugim stručnim radnicima u određenom vremenu zaprimanja stranaka ili iznimno u vrijeme koje odredi Ravnatelj, Stručni voditelj ili po ovlaštenju voditelji odjela.

Članak 98.

U dvorištu Poslodavca mogu se kretati i parkirati samo službena vozila. Iznimno, u dvorištu se mogu parkirati i vozila radnika koji po odobrenju obavljaju službene poslove te vozila drugih službenih osoba.

Nakon isteka radnog vremena radnici su dužni uredno pospremiti radne materijale i sredstva sa kojima se koriste, zatvoriti prozore, isključiti plinske i električne aparate i zaključati radne prostorije.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 99.

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

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

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

Članak 100.

Za radnika koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a Poslodavac je štetu nadoknadio, utvrđuje se regresna odgovornost prema Poslodavcu.

Članak 101.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ista nije dostupna onda procjenom.

U slučaju potrebe, izrada procjene se može povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč predviđene su situacije u kojima se iznos štete koji treba nadoknaditi može umanjiti odnosno kada se radnik može osloboditi od obveze naknade štete

Članak 102.

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. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 103.

Sva pitanja vezano za zaštitu i sigurnost na radu, zaštitu privatnosti radnika, zaštitu dostojanstva radnika odnosno sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja predviđena su odredbama Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč i Zakona o radu.

XV. PRAVA I DUŽNOSTI KORISNIKA

Članak 104.

Korisnici imaju prava i dužnosti utvrđene Zakonom, Statutom, ovim Pravilnikom i drugim važećim propisima, a naročito:

1. u skladu sa zdravstvenim i psihofizičkim mogućnostima surađivati sa osobljem u cilju ostvarivanja plana i programa Poslodavca,

2. redovito plaćati ugovorenu cijenu stalnog smještaja i ostalih usluga za ostvareni plan i programa rada Poslodavca,
3. u skladu sa zdravstvenim i psihofizičkim mogućnostima prisustvovati individualnim ili skupnim razgovorima, sastancima, predavanjima i drugim aktivnostima koje organizira Poslodavac,
4. čuvati imovinu Poslodavca.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

Na sva pitanja koja nisu uređena odredbama ovog Pravilnika primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona odnosno drugih propisa, Kolektivnog ugovora Doma za starije i nemoćne osobe Poreč, drugih akata koji obvezuju Poslodavca i ugovora o radu.

Članak 106.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika se donose na isti način koji je propisan i za postupak njegovog donošenja.

Članak 107.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavaca, a nakon dobivene prethodne suglasnosti Gradskog vijeća Grada Poreča – Parenzo.

Poreč-Parenzo, _____ godine

Broj: _____

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Doma za starije i nemoćne osobe Poreč dana _____, nakon dobivanja prethodne suglasnosti Gradskog vijeća Grada Poreča – Parenzo KLASA : _____ URBROJ: _____ od _____ i stupa na snagu dana _____.