

Temeljem odredbe članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne Novine br. 93/14) te članka 32. Statuta Doma za starije i nemoćne osobe Lovret, Split, Upravno vijeće na sjednici održanoj dana **22. listopada 2018.**, po prethodnom savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

Doma za starije i nemoćne osobe Lovret, Split

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, plaće, organizacija rada, prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i sva druga pitanja važna za položaj radnika Doma za starije i nemoćne osobe Split (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnost radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno i trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- djelovanje sindikata i radničkog vijeća,
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

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

Članak 3.

Poslodavac je obvezan radniku koji je u radnom odnosu dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 3. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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.

Članak 5.

Prijava potrebe za radnikom upućuje se nadležnom zavodu za zapošljavanje, a u slučajevima kada je to određeno posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca ili općim aktom Poslodavca, objavljuje se javnim natječajem na način kako to taj poseban propis određuje. Prijava mora biti sukladna, a u pogledu traženih uvjeta, odredbama unutarnjeg ustroja i sistematizacije radnih mjesta koja određuje uvjete za zasnivanje radnog odnosa na svakom pojedinom radnom mjestu.

U žurnim slučajevima Poslodavac može oglasiti potrebu za radnikom s rokom oglašavanja do 48 sati. Potreba za radnikom mora biti oglasna na oglasnoj ploči i/ili web stranicama Poslodavca.

Ravnatelj/ica može imenovati Povjerenstvo za provjeru znanja kandidata koji su se prijavili na oglas/natječaj.

S odabranim radnikom može se sklopiti ugovor o radu nakon što isti obavi zdravstveni pregled i dostavi uvjerenje o radnoj sposobnosti.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke ugovora o radu propisane Zakonom o radu, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz st. 1. točka 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru uputiti na odredbe općeg akta Poslodavca, zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 7.

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

Članak 8.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 10.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika koji se smije zaposliti za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi i s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti.

Članak 12.

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

Članak 13.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 14.

Poslodavac može odrediti pisanu provjeru znanja i vještina prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje, provjera vještina i sl.).

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima te naravi posla koje se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječavati nastanak nesreća.

Poslodavac je obvezan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.

Pri uvođenju novih tehnologija Poslodavac je obvezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

Radnici imaju pravo izabrati povjerenika zaštite na radu pod uvjetima i na način kako je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca. Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je ravnatelj obvezan očitovati se u roku od 30 dana.

Članak 16.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 17.

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 ovlasti.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika 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.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet preddiplomski studij
- šest mjeseca za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet diplomski studij.

Za slučaj opravdanog odsustva radnika s rada najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan time da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

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

Članak 19.

Tijekom probnog rada radnikov rad prati i obrazlaže neposredni rukovoditelj, koji vodi evidenciju o radnikovom svakodnevnom izvršenju poslova: opsegu i kvaliteti izvršenog posla, komunikaciji s korisnikom i ostalim radnicima.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu) koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Otkazni rok je najmanje sedam dana.

Ako se otkaz iz prethodnog stavka ne dostavi radniku najkasnije osmog dana računajući od isteka posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 20.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
Ugovor o radu pripravnika sklopa se na određeno vrijeme.

Članak 21.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 22.

Osposobljavanje pripravnika nezdravstvene struke za samostalan rad (pripravnički staž) traje:

- za radna mjesta III vrste 3 mjeseca,
- za radna mjesta II vrste 6 mjeseci,
- za radna mjesta I vrste 12 mjeseci.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se je pripravnik u tom vremenu osposobio za samostalan rad, osim ako to zakonom nije drugačije određeno.

Članak 23.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste

Ako pripravnik stručni ispit ne položi ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 24.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanka ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 25.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan 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.

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 27.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, općim aktom poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 28.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.
O rasporedu radnog vremena – dnevnom i tjednom, odlučuje poslodavac posebnom odlukom.

U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu Poslodavca obavlja pratnju korisnika.

Poslodavac mora pisanim putem obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Prekovremeni rad

Članak 29.

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

Iznimno ako priroda prijekne 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 prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od vremena koje je kao takovo određeno Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad time da iznimno umjesto naknade i ako to radnik želi, poslodavac može, po osnovi prekovremenog rada odobriti radniku korištenje jednog ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Poslodavac ne može odrediti prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnici iz čl. 61. st. 1. i čl. 62. st. 2. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Korištenje radnog vremena

Članak 30.

Radnik je dužan započeti i završiti s radom u vremenu kako je to određeno odlukom Poslodavca.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću evidencije o nazočnosti na radu i korištenja radnog vremena.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija Poslodavca tijekom radnog vremena.

Članak 31.

Radnici su dužni započeti s radom u vrijeme određeno kao početak rada u propisanoj zaštitnoj odjeći i obući.

Rad po pozivu

Članak 32.

Ako Poslodavac pozove radnika na rad koji nema određenu pripravnost, izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi i radnik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno na radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako će se platiti.

Poslodavac smije pozvati radnika na rad izvan njegovog radnog vremena samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu Doma i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takovu situaciju ne mogu riješiti.

U rad po pozivu, uz efektivan rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i odlazak s posla time da je poslodavac dužna radniku nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (troška putovanja i sl.).

Noćni rad

Članak 33.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 34.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 35.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 36.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu, a troškove tog pregleda snosi Poslodavac.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 37.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Odmor između dva radna dana

Članak 38.

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

Tjedni odmor

Članak 39.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Ako je zbog prirode posla potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. U svakom slučaju radniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Odlukom Poslodavca određuju se poslovi na kojima su radnici obvezni raditi subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 40.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna – 20 radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Članak 41.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz čl. 40. st. 1. ovog Pravilnika dodaju se dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 01 do 05 godina	1 radni dan
- od 05 do 10 godina	2 radna dana
- od 10 do 15 godina	3 radna dana
- od 15 do 20 godina	4 radna dana
- od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- za poslove diplomskog studija-VSS	5 radnih dana
- za poslove dodiplomskog studija-VŠS	4 radna dana
- za poslove SSS, VKV i KV	3 radna dana
- za ostale poslove	2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno malodobno dijete	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dvoje ili više mladb. djece	3 radna dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim mladb. djetetom	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- radniku invalidu sa 70% i više tjel.oštećenja	3 radna dana
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata	1 radni dan

d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5%	2 radna dana
- 15%	3 radna dana
- 20%	4 radna dana
- 25%	5 radnih dana

e) rad u smjenama, turnusu, dvokratni rad,
redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima
i neradnim danima, pripravnost

2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati dulje od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25% ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 42.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 43.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 44.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama čl. 40. i 41. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama 40. i 41. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 44. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos, osim ukoliko radni odnos radnika prestaje zbog odlaska u mirovinu.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 47.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 48.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova u dogovoru s Poslodavcem.

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 drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 48. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz čl. 48. st. 2. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, 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 ili korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjih odmora (rasporeda), a sukladno s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi brigu i o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge te se prije donošenja konačnog rasporeda savjetovati s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

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

Plaćeni dopust

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana,
- rođenje djeteta ili posvojenja	5 radnih dana,
- smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćeha i unuka	5 radnih dana
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre	3 radna dana
- nastupanje u kult. i šport. priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi	2 radna dana za svako darivanje

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz st. 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s Poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i za slučaj školovanja na koji ga je uputio poslodavac sve u trajanju i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, što se utvrđuje i posebnim ugovorom o međusobnim pravima i obvezama koji je Poslodavac obvezan sklopiti s radnikom.

Neplaćeni dopust

Članak 53.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 54.

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 na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 3. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 55.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačanje njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 56.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 57.

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

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 58.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 59.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 60.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan ukoliko za to postoji mogućnost u organizaciji rada Poslodavca, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 61.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika.

Članak 62.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, ako mu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz čl. 60. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 63.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

IX. PLAĆE

Članak 64.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, koju donosi Vlada RH.

Vlada RH i sindikati javnih službi sporazumom utvrđuju visinu osnovice plaće.

Radnici koji rade na posebnim programima rada ostvaruju plaću sukladno mjerilima utvrđenim tim programom i ugovorom o radu.

Članak 65.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom od 90 minuta i duže	10%
- za smjenski rad	10%
- za rad u turnusu	10%
- za rad na blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom te za rad na Uskrs	150%

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Članak 66.

Radnik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće s osnova uvjeta rada (dodaci s osnova uvjeta rada) u visini i pod uvjetima kako je to određeno važećim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 67.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Plaća se isplaćuje preko banke koju je radnik izabrao.

Članak 68.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti. Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 69.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

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

Članak 70.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koja je određena kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca, a ako ista nije određena kolektivnim ugovorom u visini određenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Radnik koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je bolovanje započelo.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini i pod uvjetima kako je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 72.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadiće mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Dnevnica

Članak 73.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u visini i pod uvjetima utvrđenim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se neto iznos pune dnevnice.

Nalog za službeno putovanje daje i potpisuje ravnatelj ili iznimno, od njega za to opunomoćena osoba.

Na osnovi valjanog putnog naloga radnik koji je bio na službenom putovanju podnosi, najkasnije u roku od 5 dana od dana svršetka putovanja, obračun troškova službenog putovanja.

Uz obračun troškova službenog putovanja radnik je dužan podnijeti i izvještaj o službenom putovanju, te odgovara za točnost svih podataka koji su u obračunu i izvještaju navedeni.

Terenski dodatak i naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 74.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu. Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini i na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život pod uvjetima i u visini kako je to određeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca. Za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan neovisno o razlozima izostanka s rada, radnik ne ostvaruje pravo na ovu naknadu.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Ostale novčane pomoći i nagrade

Članak 75.

U slučaju smrti radnika zbog ozljede na radu, njegova djeca odnosno zakonski skrbnik djece imaju pravo na isplatu pomoći u visini kako je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, zbog nastanka invalidnosti njega, malodobne djece ili supružnika, prilikom rođenja ili posvojenja djeteta te radi pokrivanja troškova liječenja, pod uvjetima i u visini kako je to određeno kolektivnim ugovorom.

Radnik ima pravo na nagrade i naknade (jubilara nagrada, regres, božićnica) prema uvjetima i u visini kako je to određeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 76.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

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

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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog 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.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 78.

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 koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 79.

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 80.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 81.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, sve na način i pod uvjetima kako je to određeno Zakonom o radu.

Članak 84.

Poslodavac može redovito ili izvanredno otkazati radniku ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog, nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenje sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom ili drugim propisima
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,

- nanošenje štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili korisnicima,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- uznemiravanja suradnika i korisnika
- i dr.

Članak 85.

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

U slučaju iz st. 1. otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 86.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 87.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 88.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika ukoliko je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio radnika obveze rada.

Trajanje otkaznog roka određuje se sukladno Zakonu o radu, time da se kao staž kod istog poslodavca smatra staž koji kao takav određuje kolektivni ugovor koji se primjenjuje na Poslodavca.

Suglasnost na otkaz

Članak 89.

Pored slučajeva kada je Poslodavac sukladno Zakonu o radu dužan, prije donošenja odluke, zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika, bez takove suglasnosti Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora slijedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- zaposlenici koja je rodila, do navršene prve godine života djeteta,
- roditelju, do navršene osme godine života djeteta,

- roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju,
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta,
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

Otpremnina

Članak 90.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga 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 isplaćuje u visini određenoj Zakonom o radu.

Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, otpremnina se isplaćuje u visini određenoj kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje kod Poslodavca.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa dostavljaju se u pravilu na radnom mjestu radnika odnosno u poslovnim prostorima Poslodavca, za trajanja radnog vremena.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (posebnu ili na samoj odluci) na radnom mjestu uz naznaku datuma primitka, potpisuju radnik kao primatelj i osoba koja je dostavljanje izvršila - dostavljač.

Ako radnik odbije prijam odluke, dostavljač će to utvrditi na samoj odluci, te po mogućnosti navesti svjedoke nazočne odbijanju, a Poslodavac će odluku istaći na oglasnoj ploči.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz st. 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Odluka se smatra dostavljenom i ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 4. ovoga članka, jednako kao i u slučaju da se Poslodavcu pošiljka vrati s naznakom da je primatelj o istoj obaviješten, a da je nije tražio ili predigao, odluka se ističe na oglasnoj ploči Poslodavca.

Protekom roka od 3 dana, računajući od dana oglašavanja na oglasnoj ploči, smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 92.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga 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. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 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.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 93.

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 postupaka 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.

Zabranjeno je svako uznemiravanje i spolnog uznemiravanja radnika.

Uznemiravanje je svako nepoželjno i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju: 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, spolne orijentacije, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno postupanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili narušavanje dostojanstva predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 94.

Poslodavac će, uz prethodno pribavljenu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika, imenovati osobu (dalje: ovlaštenu osobu) koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštena osoba prema st. 1. ovog članka imenovati će se za svaku dislociranu ustrojstvenu jedinicu Doma.

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 utvrdi da ono postoji.

Članak 95.

Ovlaštena osoba dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

Članak 96.

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 uznemiravala ili spolno uznemiravala, 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 97.

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

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 98.

U odluci iz čl. 97. st. 1. alineja 1. ovog Pravilnika, ovlaštena će osoba navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti ravnatelju ili drugom nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala 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 čl. 97. st. 1. alineja 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će, utvrdivši da ne postoji uznemiravanje odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 99.

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

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 100.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i kod jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; ili
- ozljede na radu,

obvezan je Poslodavac radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku kojemu do starosne mirovine nedostaje 5 godina, roditelja s malim djetetom do tri godine starosti i roditelja u jednoroditeljskoj obitelji, ne može se rasporediti na rad noću i pripravnost bez njihovog pristanka.

XV. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Članak 101.

Organizacijski ustroj Poslodavca sa sistematizacijom i opisom poslova svakog pojedinog radnog mjesta uređen je posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova.

Članak 102.

Obveza je nadređenih radnika da vode brigu o svojim suradnicima - radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.

Članak 103.

Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te da svoj dio poslova obavlja savjesno i najbolje što zna.

U svom radu i ponašanju na radnom mjestu radnik mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled poslodavca ili ometati obavljanje njegove djelatnosti, te se pridržavati pravila utvrđenih Kućnim redom i Etičkim kodeksom Doma.

Članak 104.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i sredstava u vlasništvu Poslodavca.

Bez odobrenja ravnatelja ne mogu se iz Doma iznositi nikakvi poslovni dokumenti.

Obzirom na specifičnost djelatnosti Poslodavca, u poslovnim prostorijama nije dopušteno snimanje bez odobrenja ravnatelja.

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA I RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 105.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima izabrati radničko vijeće koje će kod Poslodavca promicati i štiti njihove interese.

Poslodavac je dužan osigurati radničkom vijeću uvjete za nesmetan rad sve na način kako je to određeno Zakonom o radu.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihovog zastupanja kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za rad sindikata odnosno sin. povjerenika ili predstavnika u omjeru i na način kako je to određeno Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje kod Poslodavca.

Sindikat je dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze prema čl. 153. st. 3. Zakona o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti Poslodavca.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE


Članak 106.

Izmjene i dopune Pravilnika o radu donose se u istom postupku kao i sam Pravilnik.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti dosadašnji Pravilnik o radu i sve njegove izmjene i dopune.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Predsjednica Upravnog vijeća:


Dunja Matković

Ovaj Pravilnik oglašen je na oglasnoj ploči Doma za starije i nemoćne osobe Lovret, Split 23. listopada 2018., a stupio je na snagu 30. listopada 2018. godine.

**DOM ZA STARIJE I
NEMOĆNE OSOBE
1. LOVRET, SPLIT
SPLIT, Starčevićeva 19**
Ravnateljica:
