

**DOM ZA STARIJE OSOBE LOVRET,
STARČEVIĆEVA 19, 21000 SPLIT**

KLASA: 011-03/26-02/5

URBROJ: 2181-366-01/1-26-1

Split, 28. travnja 2026.

Na temelju članka 211. Zakona o socijalnoj skrbi (NN 18/22, 46/22, 119/22, 71/23, 156/23, 61/25) i članka 23. Statuta Doma za starije osobe Lovret, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Doma za starije osobe Lovret, uz prethodnu suglasnost Osnivača KLASA: 024-01/26-0002/0064, URBROJ: 2181/1-01-26-0001, na XXXIII. sjednici održanoj 28. travnja 2026 donijelo je

PRAVILNIK O RADU

Doma za starije osobe Lovret

DIO PRVI

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika iz radnog odnosa u Domu za starije osobe Lovret, (u daljnjem tekstu: Dom) i u vezi s radnim odnosom te ostala pitanja važna za rad u Domu, a osobito se uređuje:

- prava i obveze iz radnog odnosa,
- sklapanje i prestanak ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od uznemiravanja,
- organizacija rada i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- naknada štete,
- razlozi za otkaz ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole.

(2) Ovaj Pravilnik neposredno se primjenjuje na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu sa Domom, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređeni ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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

(4) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi, drugih zakona i podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora te ugovora o radu.

Primjena najpovoljnijeg prava

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Statutom Doma, kolektivnim ugovorom ili zakonima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Pružanje informacija radnicima

Članak 3.

(1) Prije stupanja radnika na rad radniku se mora omogućiti uvid u odredbe ovog Pravilnika te organizaciju rada, uključujući i unutarnju sistematizaciju i pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Dom je obvezan na prikladan način radnicima učiniti dostupnim propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik, objavom mjesta za izvršenje uvida u ove propise na oglasnoj ploči Doma.

DIO DRUGI

ORGANIZACIJA RADA

Opći akt o organizaciji rada

Članak 4.

Posebnim općim aktom Doma utvrđuje se organizacija rada, unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta u Domu, poslovi pojedinog radnog mjesta te posebni uvjeti koje moraju ispunjavati osobe koje sklapaju ugovor o radu sa Domom.

Voditelji ustrojstvenih jedinica i druga radna mjesta

Članak 5.

(1) Ustrojstvenim jedinicama Doma rukovode njihovi voditelji.

(2) Općim aktom Doma kojim se uređuje unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta određuje se naziv radnih mjesta u čijem je opisu rukovođenje ustrojstvenim jedinicama Doma.

(3) Općim aktom Doma uređuje se i unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta na kojima poslove obavljaju radnici koji nisu voditelji ustrojstvenih jedinica.

DIO TREĆI

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa u Domu

Članak 6.

(1) Radni odnos u Domu zasniva se ugovorom o radu, u skladu s odredbama Zakona o radu, drugih zakona i ovog Pravilnika.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na jedan od načina određenih Zakonom o radu.

(3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovog članka sklapa se na temelju provedenog javnog natječaja.

(4) 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.

(5) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, pod uvjetima i na način koji su propisani Zakonom o radu.

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

Članak 7.

(1) Ugovor o radu u ime Doma potpisuje ravnatelj Doma.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ugovor o radu s ravnateljem Doma potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Za svako radno mjesto Dom utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: vrstu i stupanj obrazovanja, radno iskustvo u obavljanju određenih poslova, položen stručni ispit, potrebna znanja i vještine i slično.

(2) Dom ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Dom 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.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Dom može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Dom.

(5) Dom može odrediti pisanu provjeru znanja i vještina prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje, provjera vještina i sl.). Dom ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

DIO ČETVRTI

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Sredstva rada i mjesto rada

Članak 9.

Dom je obvezan 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 i naravi posla koji se obavlja.

Upoznavanje s opasnostima

Članak 10.

(1) Dom je obvezan radnika upoznati s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(2) Opasnosti iz stavka 1. ovog članka su svi uvjeti na radu i u vezi s radom koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Odredba stavka 1. ovoga članka primjenjuje se i na osobu na radu.

Procjenjivanje rizika

Članak 11.

(1) Dom je obvezan procijeniti rizike na radu.

(2) Dom je obvezan na prikladan način radnicima i osobama na radu učiniti dostupnim podatak o procijenjenim rizicima, objavom na oglasnoj ploči Doma mjesta za izvršenje uvida u informacije o procijenjenim rizicima.

(3) Dom je obvezan primjenjivati pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizirati i provoditi radne i proizvodne postupke, odnosno metode te poduzimati druge aktivnosti za

spriječavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima, kako bi otklonio ili sveo na najmanju moguću mjeru vjerojatnost nastanka ozljede na radu, oboljenja od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom te kako bi na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja osigurao bolju razinu zaštite na radu.

Osposobljavanje za rad

Članak 12.

(1) Dom je obvezan osposobiti radnika za rad u skladu sa zakonom kojim se uređuje sustav zaštite na radu.

(2) Dom je obvezan osposobljavanje radnika provesti i u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika.

(3) Dom je obvezan osposobljavanje radnika i drugih osoba prema propisu kojim se uređuje sustav zaštite na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.

DIO PETI

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD UZNEMIRAVANJA

Obveza zaštite dostojanstva

Članak 13.

(1) Dom je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s općim propisom o radu i posebnim zakonima.

(2) Radnik u Domu ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je raspoređen.

Postupak i imenovanje ovlaštenih osoba

Članak 14.

Postupak s pritužbama vezanim za zaštitu dostojanstva i zaštitu od uznemiravanja te imenovanje osoba ovlaštenih za rješavanje navedenih pritužbi propisani su kolektivnim ugovorom.

Odluka po postupku ispitivanja pritužbe

Članak 15.

(1) Nakon provedenog postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba koja je postupala povodom pritužbe izrađuje pisanu odluku kojom utvrđuje:

1. postojanje povrede dostojanstva radnika i predlaže ravnatelju Doma mjere zaštite dostojanstva radnika ili
2. nepostojanje povrede dostojanstva radnika.

(2) Odluka iz stavka 1. ovoga članka mora biti obrazložena.

Mjere u slučaju utvrđene povrede dostojanstva

Članak 16.

(1) Na temelju odluke kojom je utvrđena povreda dostojanstva radnika Doma ravnatelj Doma poduzima mjere radi zaštite dostojanstva radnika.

(2) Mjere radi zaštite dostojanstva radnika prema ovom Pravilniku su:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveza iz radnog odnosa,
2. redoviti otkaz ugovora o radu zbog povrede obveza iz radnog odnosa,
3. izvanredni otkaz ugovora o radu.

(3) Prilikom poduzimanja odgovarajuće mjere iz stavka 2. ovog članka potrebno je voditi računa o tome da mjera bude proporcionalna težini i naravi povrede i da ista sprječava nastavak povrede dostojanstva radnika.

(4) Uz mjere iz stavka 2. ovog članka mogu se po potrebi poduzeti i druge mjere koje sprječavaju nastavak povrede dostojanstva radnika.

DIO ŠESTI

RASPORED RADNOG VREMENA

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena

Članak 17.

(1) Trajanje tjednog radnog vremena propisano je kolektivnim ugovorom.

(2) Raspored sati unutar dnevnog radnog vremena određuje ravnatelj Doma pisanom odlukom.

DIO SEDMI

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 18.

Trajanje odmora u tijeku dana (stanke) propisano je kolektivnim ugovorom.

Dnevni odmor

Članak 19.

Korištenje odmora između dva uzastopna dana propisano je kolektivnim ugovorom.

Tjedni odmor

Članak 20.

Korištenje tjednog odmora propisano je kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor

Članak 21.

Trajanje godišnjeg odmora propisano je kolektivnim ugovorom.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 22.

Način korištenja godišnjeg odmora u dijelovima propisan je kolektivnim ugovorom.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 23.

(1) Ravnatelj Doma najkasnije do 30. lipnja tekuće godine utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora.

(2) Prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora u Domu ravnatelj Doma utvrđuje na temelju obrazaca plana korištenja godišnjih odmora koje svojim prijedlozima popunjavaju radnici.

(3) Pri izradi plana korištenja godišnjeg odmora u Domu ravnatelj Doma obavezan je voditi brigu o potrebama i željama radnika, vodeći računa o potrebama organizacije rada u Domu te u tom

smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

(4) U skladu sa stavkom 3. ovoga članka, prijedlog rasporeda godišnjeg odmora mora osigurati da u svakom trenutku u Domu bude prisutan dovoljan broj radnika potreban za normalno i redovito odvijanje procesa rada.

(5) Prilikom utvrđivanja broja radnika koji su potrebni za normalno i redovito odvijanje procesa rada potrebno je voditi računa i o njihovim kvalifikacijama.

Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 24.

Plaćeni i neplaćeni dopust na koji radnik u Domu ima pravo prema Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru odobrava ravnatelj Doma na temelju pisanog zahtjeva radnika.

DIO OSMI

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obavijest o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 25.

(1) Radnik je obvezan Domu, što je moguće prije, dostaviti obavijest o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana obvezan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ako radnik u Domu zbog opravdanog razloga nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, obvezan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

DIO DEVETI

PLAĆA

Određivanje plaće i materijalnih prava

Članak 26.

Radnik u Domu ostvaruje pravo na plaću i ostala materijalna prava u skladu s primjenjivim zakonima i kolektivnim ugovorima.

DIO DESETI

NAKNADA ŠTETE

Obveza prijave štete

Članak 27.

- (1) Radnik je Domu obvezan prijaviti prouzročenu štetu na radu ili u svezi s radom.
- (2) Radnik prijavu iz stavka 1. ovog članka podnosi ravnatelju Doma.

Postupanje povodom prijave

Članak 28.

- (1) Ravnatelj Doma obvezan je povodom prijave utvrditi sljedeće:
 - je li šteta prouzročena namjerno ili zbog krajnje nepažnje,
 - osobu koja je prouzročila štetu, ako radnik ili osoba na radu koja je prijavila štetu nije ujedno i osoba koja je prouzročila štetu,
 - druge okolnosti važne za donošenje odluke.
- (2) Ravnatelj Doma prikupit će potrebne podatke od podnositelja prijave i drugih radnika koji bi mogli imati saznanja o činjenicama iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ako je šteta Domu počinjena povredom pravila zaštite na radu, ravnatelj Doma obvezan je o nastupu štete obavijestiti ovlaštenika poslodavca za provođenje zaštite na radu, stručnjaka zaštite na radu i povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (4) Osobe iz stavka 3. ovog članka dužne su, u skladu sa svojim ovlastima iz zakona kojim se uređuje sustav zaštite na radu i posebnim općim aktom Doma kojim se uređuje provođenje zaštite na radu ravnatelju Doma pružiti potrebnu pomoć u utvrđivanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka.
- (5) Ravnatelj Doma obvezan je dokumentirati radnje koje su poduzete povodom postupanja po prijavi.

Utvrđivanje visine štete

Članak 29.

- (1) Visina imovinske štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti imovine.

(2) Ako visinu štete nije moguće utvrditi na način iz stavka 1. ovog članka, šteta se utvrđuje procjenom.

(3) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Odluka o šteti

Članak 30.

Odluku o obvezi naknade štete donosi ravnatelj Doma ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženje.

Odgovornost Doma za naknadu štete

Članak 31.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Dom je obavezan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Napad korisnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti Doma za naknadu štete radniku.

(3) Štetom u smislu stavka 1. ovog članka smatra se i napad korisnika na radnika Doma od kojeg radnik nije imao fizičke ozljede, a radilo se o ozbiljnoj prijetnji, učestalom uznemiravanju, onemogućavanju kretanja i slično, a što je prouzročilo reakcije koje proizlaze iz osjećaja straha i osobne ugroženosti.

Šteta nastala povredom prava iz radnog odnosa

Članak 32.

Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Dom uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO JEDANAESTI

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Odlučivanje o gospodarskim i socijalnim pravima i interesima radnika.

Članak 33.

Radnici u Domu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima koji su propisani Zakonom o radu.

DIO DVANAESTI

RAZLOZI ZA OTKAZ UGOVORA O RADU

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 34.

Radnik u Domu krši obveze iz radnog odnosa osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla tri dana,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla bez odobrenja,
- neopravdano napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena izvan stanke,
- napuštanje radnih prostorija bez odobrenja ili opravdanog razloga,
- neovlaštena upotreba prostorija, opreme i sredstava Doma za obavljanje posla,
- nepravovremeno, nesvjesno i neredovito obavljanje poslova povjerenih radniku ili utvrđenih ugovorom o radu,
- pušenje na mjestu gdje je pušenje zabranjeno ili u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara,
- propuštanje vođenja evidencije i dokumentacije u skladu sa zakonom kojim se određuje djelatnost socijalne skrbi i podzakonskim propisom,
- nepoštivanje ili povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je mogla nastupiti ili je nastupila štete,
- diskriminacija radnika u Domu, posjetitelja i korisnika Doma na osnovi 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije,
- svako uznemiravanje, spolno uznemiravanje i drugi oblici povrede dostojanstva radnika u Domu, posjetitelja i korisnika Doma,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja koja su radniku dana ili utvrđena ugovorom o radu,
- uzrokovanje imovinske štete na sredstvima Doma s namjerom ili iz krajnje nepažnje,
- izbjegavanje provođenja mjera kontrole pri ulasku ili izlasku iz poslovnih prostorija Doma s ciljem sprječavanja otuđenja imovine Doma te kontrole uporabe uređaja i opreme Doma radi sprečavanja nastanka imovinske štete Doma,
- nepoštivanje odredbe zakona o radu i kolektivnog ugovora o obveznom liječničkom pregledu radnika u Domu koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa

Članak 35.

(1) Osobito teškom povredom iz radnog odnosa u Domu smatraju se:

- neopravdani izostanak s posla više od tri dana,

- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu,
- unošenje alkohola i opojnih droga u prostorije Doma,
- konzumiranje opojne droge ili alkohola na radnom mjestu,
- povreda zakonske zabrane natjecanja sa Domom,
- obavljanje poslova tijekom bolovanja kojima se otežava ozdravljenje,
- sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
- verbalno ili fizičko nasilje prema drugom radniku Doma, članu upravljačkog tijela Doma, korisniku Doma ili posjetitelju Doma,
- poticanje na nasilje prema drugom radniku Doma, članu upravljačkog tijela Doma, korisniku Doma ili posjetitelju Doma,
- nanošenje s namjerom ili iz krajnje nepažnje znatne imovinske štete na sredstvima Doma,
- neovlašteno iznošenje imovine i dokumentacije Doma izvan radnih prostorija Doma,
- odbijanje prekovremenog rada kada je isti moguće odrediti prema zakonu o radu i kolektivnim ugovorima,
- povreda obveze čuvanja poslovne tajne utvrđene zakonima, Statutom i općim aktima Doma,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne utvrđene zakonima, Statutom i općim aktima Doma,
- povreda obveze čuvanja drugih osobnih podataka radnika u Domu i korisnika, protivno propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlaštenja koja su dana radniku ili utvrđena ugovorom o radu, s ciljem pribavljanja imovinske koristi ili kojim je pribavljena imovinska korist,
- postojanje razloga zbog kojih se radnik ne može primiti u radni odnos u djelatnosti socijalne skrbi, niti obavljati poslove u djelatnosti socijalne skrbi, sukladno odredbama zakona o socijalnoj skrbi,
- svaka druga povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koju u postupku utvrđivanja odgovornosti Dom ocijeni kao osobito tešku povredu radne obveze.

(2) Drugom osobito važnom činjenicom smatra se:

- gubitak ovlaštenja za rad stručne osobe u Domu,
- određivanje istražnog zatvora,
- upućivanje na izdržavanje kazne zatvora,
- dovođenje nadležne osobe u Domu u zabludu o zdravstvenom stanju radnika, ako je isto bitno za obavljanje poslova radnog mjesta,
- gruba povreda ugleda i časti u Domu,
- svaka druga osobito važna činjenica uslijed nastupa koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Postupak u povodu utvrđivanja razloga za otkaz ugovora o radu

Članak 36.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Dom je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Dom da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Dom je obvezan radniku omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Doma da to učini.
- (3) U svrhu omogućivanja radnika da iznese svoju obranu, Dom će uputiti poziv radniku da u roku od pet dana kod izvanrednog otkaza, odnosno osam dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivenim ponašanjem radnika dostavi i svoje pisano očitovanje.
- (4) Poziv se radniku dostavlja na način propisan za dostavu pisanih odluka, a u skladu s Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
- (5) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi ravnatelj Doma.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 37.

Radnik kojem Dom u skladu s Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) mora se o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima izjasniti u roku od osam dana.

Razrješenje

Članak 38.

Na razrješenje ravnatelja Doma i na raskid ugovora o radu za obavljanje ovih poslova ne primjenjuju se odredbe ovog dijela Pravilnika koje se odnose na postupak otkazivanja u slučaju utvrđivanja razloga za otkaz ugovora o radu.

Otpremnina

Članak 39.

Radnik u Domu pravo na otpremninu ostvaruje pod uvjetima i u iznosu koji se određuju na temelju Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

DIO TRINAESTI

OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 40.

- (1) U ostvarivanju prava i obveza radnika temeljem radnog odnosa odlučuje Dom pisanom odlukom.
- (2) Radnik koji smatra da mu je Dom povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Doma ostvarenje toga prava.
- (3) O zahtjevu radnika odlučuje Upravno vijeće.
- (4) Podneseni zahtjev radnika ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

Dostava

Članak 41.

- (1) Potvrda, isprava, akt i drugo pismeno koje Dom upućuje radniku, osim odluke o otkazu ugovora o radu i odluke donesene u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa, dostavljaju se osobno radniku u radnim prostorijama Doma, tijekom njegovog radnog vremena utvrđenog rasporedom radnog vremena.
- (2) Primitak odluke i pismena iz stavka 1. ovoga članka radnik potvrđuje vlastoručnim potpisom na istima.
- (3) Odluke i pismena iz stavka 1. ovoga članka mogu se radniku dostaviti i u elektroničkom obliku, na adresu elektroničke pošte radnika iz evidencije o radnicima koju vodi Dom.
- (4) U slučaju odsutnosti radnika zbog ozljede na radu, profesionalne bolesti, ozljede i bolesti, korištenja prava na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s popisom o rodiljnim i roditeljskim potporama te u drugim slučajevima odsutnosti radnika, odluka i pismeno iz stavka 1. ovog članka radniku se dostavlja na adresu radnika preporučenom poštom s povratnicom ili na adresu elektroničke pošte radnika iz evidencije o radnicima koju vodi Dom.

DIO ČETRNAESTI

Kontrola pri ulasku i izlasku iz Doma

Članak 42.

Radi sprečavanja nasilja, otuđenja imovine Doma, neovlaštenog otkrivanja tajne, nastanka štete na imovini Doma, unošenja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te iz drugih legitimnih razloga ravnatelj Doma može naložiti kontrolu radnika, korisnika i posjetitelja Doma te opreme i predmeta pri ulasku i izlasku iz poslovnih prostorija Doma.

DIO PETNAESTI

ZAVRŠNA ODREDBA

Stupanje na snagu

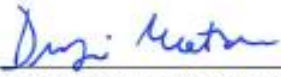
Članak 43.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Doma usvojen na sjednici Upravnog vijeća dana 22.10.2018. godine.

(2) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Doma, a stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči.

(3) Ovaj Pravilnik se može učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika dostavom elektroničkom poštom.

Predsjednica Upravnog vijeća:


Dunja Matković, mag.prim.educ.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Doma dana 30.04.2026.g. te je dana 08.05.2026. stupio na snagu.

Ravnateljica:

DOM ZA STARIJE
1. **OSOBE**
LOVRET
SPLIT, Starčevićeva 19


Leonka Bošnjak Čovo, mag. soc. rada