

USTANOVA DOM "SVETI NIKOLA"

Dom za starije i nemoćne osobe

GAJEVA 10, 49000 KRAPINA

Klasa:01-31.12.2014.

Ur.broj:01-158-2014.

Krapina 31.12.2014.

Na temelju Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14) i članka 44. Statuta Ustanove Dom "Sveti Nikola" Krapina Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe "Sveti Nikola", na sjednici održanoj dana 31.12.2014.god. donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, plaće radnika, prava i obveze radnika i Doma "Sveti Nikola" (u daljnjem tekstu: poslodavac), postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, organizacije rada i druga pitanja u svezi s radom.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora i dopusta, prestanak radnog odnosa, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Doma.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnika kod poslodavca, neovisno o tome jesu li sklopili ugovore o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, rade li s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Ako su pojedina pitanja iz radnog odnosa različito uređena ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom primijeniti će se za radnika najpovoljnije pravo.

Poslodavac je u obvezi radniku po prestanku ugovora o radu izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i o trajanju radnog staža.

Poslodavac je u obvezi voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koju je dužan dostaviti inspektoratu rada na njegov zahtjev.

Članak 2.

U slučajevima kad je u smislu ovog Pravilnika, određeno da pojedine odluke donosi poslodavac, pod pojmom poslodavac podrazumijeva se ravnatelj, odnosno osoba ili osobe, koje su od strane ravnatelja ovlaštene na donošenje istih odluka.

Članak 3.

Svaki radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštene osobe poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, te usavršavati svoje znanje i radne vještine.

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

II ZAŠTITA DOSTOJANSTAVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz čl.4 ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje u poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja. Dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, Zakonom o suzbijanju diskriminacije te drugim posebnim propisima te pravilnikom o radu koje se odnose na zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl. 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primiti osoba koja je određena posebnom odlukom.

Članak 11.

Ravnatelj, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe čl. 10. st. 2. ovog Pravilnika, dužna najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 12.

Ako poslodavac u roku iz čl. 11 ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

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

Članak 13.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

III SKLAPANJE RADNOG ODNOSA

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

Kad se u Domu javi potreba za zasnivanje radnog odnosa s novim radnika, ravnatelj Doma ili druga za to ovlaštena osoba, a na temelju usvojene kadrovske politike u Domu, donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

O odluci iz stavke 1. ovog članka izvješćuje se Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom i to u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Članak 15.

Poslodavac može odlučiti da se oglas o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa objavi na web stranici (oglasna ploča) kod Zavoda za zapošljavanje. U oglasu će se navesti radno mjesto, uvjeti koje mora ispunjavati osoba koja se prijavljuje i rok prijave.

Članak 16.

Poslodavac temeljem Zakona o socijalnoj skrbi, u skladu s organizacijskim i poslovnim potrebama, utvrđuje strukturu i broj radnika te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 17.

Nakon proteka roka naznačenog u prijavi Zavodu za zapošljavanje, odnosno u oglasu, Poslodavac će odlučiti o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

Nepravodobne i nepotpune prijave, neće se razmatrati.

O rezultatu provedenoga postupka zasnivanja radnog odnosa, obavijestit će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u primjerenom roku od dana donošenja odluke.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora

Članak 18.

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

Maloljetnik s petnaest godina i starijeg od petnaest godina, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika odnosno odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovom Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja zadovoljava tim uvjetima.

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prilikom utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled te snositi troškove istog.

Članak 20.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani oblik ugovora o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada
- nazivu, naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se radnik odnosno poslodavac mora pridržavati
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja koje radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

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

Prije stupanja na rad, radniku će se omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale pravilnike Doma, a kojima su regulirana prava i obveze radnika kod poslodavca te ga je poslodavac dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Članak 21.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili drugi radnik s određenim radnim iskustvom, a kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreće.

3. Probni rad

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Neposredni rukovoditelj odnosno osoba koju odredi ravnatelj zadužena je za praćenje izvršenja programa probnog rada, te podnosi izvještaj ravnatelju o stručnim i radnim sposobnostima radnika.

Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, poslodavac može otkazati ugovor o radu, a otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

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

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

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

IV PRIPRAVNICI

Članak 25.

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drugačije određeno.

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).

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 26.

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

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja pred ispitnim komisijom nadležnog Ministarstva.

Pripravnik koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 27.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Uzajamna prava i obveze između poslodavca i radnika u svezi sa školovanjem, obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem uređuje sa posebnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radnika.

VI RADNO VRIJEME

Članak 28.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

1. Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

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

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

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenoga dopusta.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz ovoga članka te trjanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz ovoga članka izjednačuje sa s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 32.

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

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

Zabranjeni je prekovremeni rad maloljetnika.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

6. Raspored radnog vremena

Članak 34.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.
Radnici rade u smjenama; u prvoy i/ili drugoy smjeni te noćnoj smjeni.

7. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 35.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, koje se ubraja u radno vrijeme.
Vrijeme u kojem će radnici koristiti odmor, u skladu s potrebama i organizacijom posla, određuje poslodavac.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekinuto.

3. Tjedni odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 37. ovog Pravilnika.

4. Pravo na godišnji odmor

Članak 39.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.
Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
Trajanje godišnjeg odmora od tjedan dana odnosno bolovanja za sve radnike zaposlene u Domu (smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana) računa se kao pet dana godišnjeg odmora odnosno pet dana bolovanja.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža:

PREMA DULJINI RADNOG STAŽA

- | | |
|--|--------------|
| <input type="checkbox"/> do navršenih 5 godina staža | 1 radni dan |
| <input type="checkbox"/> od 5 – 10 godina staža | 2 radna dana |
| <input type="checkbox"/> od 10 – 15 godina staža | 3 radna dana |

<input type="checkbox"/> od 15 – 20 godina staža	4 radna dana
<input type="checkbox"/> od 20 – 25 godina staža	5 radnih dana
<input type="checkbox"/> preko 25 godina staža	6 radnih dana

Broj radnih dana utvrđen prema kriterijima ovoga članka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od četiri tjedna.

Članak 40.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela. Prvi dio u trajanju od dva tjedna neprekinuto mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom 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.

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta steži smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti kada on želi uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućavaju.

5. Plaćeni dopust

Članak 41.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sklapanja braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. Radnik ima pravo na oslobađanje od obveza rada uz naknadu plaće u slučajevima:

- sklapanje braka -2 radna dana
- rođenje djeteta -2 radna dana

- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati), te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici -3 radna dana

- smrt člana šire obitelji (svekar, svekrva, punica, tast, snaha, zet, baka i djed) – 2 radna dana

- smrt člana šire obitelji, ako putovanje u oba smjera traje duže od jednog dana – 3 radna dana

- radnik po osnovi darivanja krvi za svako davanje tijekom kalendarske godine, uz predložene valjanog dokaza – 1 radni dan

- polaganje stručnog ispita: poslovi SSS i poslovi VŠS i VSS jedan dan ukoliko radnik putuje na udaljenost dužu 50 km do mjesta gdje polaže ispit dodaje se još jedan dan.

- obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje- 10 dana godišnje

6. Neplaćeni dopust

Članak 42.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako po ocjeni ravnatelja izbjavanje radnika s rada neće štetno utjecati na osnovu rada Doma i to u slučajevima:

3. njega člana obitelji
4. gradnje ili popravka kuće ili stana
5. liječenje na vlastiti trošak

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj.

VIII PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI PRIMICI

1. Plaća

Članak 43.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću.

Plaću radnika Doma sastoji se od:

- osnovica za izračun plaće koju utvrđuje Upravno vijeće, a na prijedlog ravnatelja
- te dodaci na plaću

Osnovna plaća iz ovoga članka ne može biti utvrđena u iznosu nižem od iznosa najniže plaće koju utvrdi Vlada RH. Osnovicu za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Radnik ima pravo na povećanu plaću prema koeficijentima odnosno postocima:

- za rad u dane blagdana, nedjeljom i praznikom – 1.10 odnosno 10%
- za noćni rad – 1.10 odnosno 10%
- za noćni rad u dane blagdana i praznika – 1.20 odnosno 20%
- za otežane uvjete rada – 1.10 odnosno 10%
- za prekovremeni rad- 1.20 odnosno 20%

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana, a prema ostvarenim satima isključivo ako na to pristane radnik.

Svaki je radnik u obvezi doprinositi za svoju prehranu koju omogućava Dom u iznosu od 10,00 kuna dnevno koji će se kao ukupan mjesečan iznos prikazati kao obustava pri isplati plaće (umnožak 10,00 kuna s brojem radnih dana određeni po posebnoj propisu).

2. Naknada plaće

Članak 44.

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

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u svezi sklapanja braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana obitelji radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 45.

Naknada za vrijeme bolovanja:

- ako je radnik odsutan zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 90% osnovice utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju
- naknada u 100% iznosu osnovice u utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Članak 47.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

3. Rokovi i razdoblja isplate plaće

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Isplata plaće obavljat će se jedanput mjesečno i to najkasnije do 30-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

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

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 su ovršne isprave.

4. Drugi novčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (mjesni i međumjesni prijevoz) u visini cijene mjesečne karte za poslodavca najpogodnijeg sredstva javnog prijevoza.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prijevoza, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, ravnatelj će odrediti iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti.

Odluku o naknadi troškova prijevoza radnicima donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno sa plaćom u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada troškova prijevoza ne isplaćuje se u slučaju korištenja godišnjeg odmora odnosno bolovanja radnika.

4.2. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 49.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u skladu sa Pravilnikom o porezu na dohodak.

Poslodavac će po izvršenom poslu odobriti naknadu.

4.3. Ostale naknade: Prigodna godišnja nagrada

Članak 50.

Poslodavac će prema financijskim mogućnostima isplatiti prigodnu godišnju nagradu radniku do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

4.4. Otpremnina

Članak 51.

Kod raskida radnog odnosa, isplata otpremnine utvrđuje se prema Zakonu o radu.

IX ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 52.

Prilikom postipka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama radi ostavriavanja prava i obveze iz radnoga odnosa sljedeće podatke o radnicima u svrhu urednog vođenja evidencija iz područja rada:

- Ima i prezime radnika;
- Osobni identifikacijski broj;
- Ime I prezime roditelja;
- Dan, mjesec i godina rođenja;
- Država i mjesto rođenja;
- Prebivalište (mjesto i adresa);
- Zanimanje;
- Stručna sprema i stručno obrazovanje;
- Radno mjesto na kojem radnik radi;
- Radni staž radnika kod poslodavca;
- Vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu;
- Datum zasnivanja radnog odnosa;
- Datum i razlog prestanka radnog odnosa.

Izmjenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

Ravnatelj, osoba koju opunomoći ravnatelj sazna za osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji, čije je vođenje određeno zakonom ili posebnim propisima radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

X ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 53.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenje, 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.

Radnici su dužni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Svaki je radnik odgovoran za ispravnu upotrebu sredstava rada, sredstava za zaštitu na radu i pridržavanje mjera zaštite na radu i protupožarne zaštite.

Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Radnik je obvezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima. Radnici su obvezni pravilno upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima. Uklanjanje zaštitnih uređaja ili

neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva kad je na to bez uspjeha upozorio nadležnog radnika, ako bi takvim radom ugrozio svoj život te život drugih osoba ili bi takvim radom prouzročio materijalnu štetu.

Članak 54.

Radnik kojemu se desila nesreća na radu, a kada to on nije u stanju onda radnik koji je primijetio nesreću, obavezan je o tome obavijestiti nadređenoga radnika ili odgovornog radnika radi preuzimanja odgovarajućih mjera.

XI POSLOVNA TAJNA

Članak 55.

Radnici su dužni na svaki način i neograničeno čuvati poslovnu tajnu poslodavca, kako za vrijeme važenja ugovora o radu, tako i nakon njegovog prestanka.

Poslovnim tajnom smatraju se svi podaci, dokumenti, planovi i postupci koji su neposredno ili posredno u vezi s poslovanjem poslodavca ili radom radnika, a čije bi neovlašteno priopćavanje trećim osobama moglo biti štetno za poslodavca ili na drugi način protivno njegovim interesima.

Kršenje obveze čuvaju poslovne tajne, razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

XII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u kladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 57.

Ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovim prebivalištima odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 58.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 59.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 60.

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

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

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

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 61.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 62.

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

U osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa spadaju:

- Učestalo nesavjesno, nemarno i nepravovremeno izvršavanje radnih obveza
- Nezakonitog i neodgovornog raspolaganja sredstvima poslodavca;
- Zloupotrebe položaja ili prekoračenja dobivenih ovlasti;
- Dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno njihovog konzumiranja na radnom mjestu;
- Izazivanje nereda ili tuče na radnom mjestu;
- Kršenje obveze čuvanja poslovne tajne;
- Zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- Krađa i pribavljanje protupravne materijalne koristi;
- Neopravdani nedolasci na posao ili samovoljno napuštanje posla zbog čega se remeti organizacija rada poslodavca
- Povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili je mogla nastati šteta
- Nekorektno i šikanozno ponašanje prema drugim radnicima ili korisnicima usluga
- Iz drugih opravdanih razloga, prema prosudbi poslodavca.

Članak 63.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac 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 poslodavca da to učini.

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

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 64.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 65.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

4. Otkazni rok

Članak 66.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo najmanje od jedne godine
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekinuto dvije godine
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekinuto pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godine
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo dvadeset godina

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih ovim člankom.

5. Otpremnina

Članak 67.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu okoji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekinutog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 68.

Sve odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj.

Članak 69.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom mjestu rada, uz naknadu datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje primitak napisane odluke.

Ako radnik odbije primiti pismenu iz prethodnoga stavka ovoga članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku uz naknadu datuma pokušaja dostave, a predmetnu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Doma.

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

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

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se vrši opunomoćeniku.

Članak 70.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

Članak 71.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtjevati od poslodavca ostavrenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtjevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtjevati radnik koji prethodno nije poslodavcu podnio zahtjev iz ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja.

Ako je zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 72.

Postupak mirnog rješavanja spora između poslodavca i radnika provodi mirovno vijeće sastavljeno od tri člana od kojih svaka strana u sporu daje po jednog člana, a treći član sporazumno određuje Upravno vijeće.

Članak 73.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XIV ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 74.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi raču, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Za slučaj nepoštivanja ugovorene zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

XV NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog kranje 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 svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Visina štete se utvrđuje na osnovi nastalih troškova štete i izmakle koristi.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrše se putem vještačenja.

Članak 76.

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 77.

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

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

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja.

Pravilnik se mijenja i dopunjava na način koji je propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 79.

Stupanje na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Doma za starije i nemoćne osobe donesen 20. listopada 2003. god.te njegove izmjene i dopune.

Članak 80.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Doma, a nakon davanja suglasnosti Osnivača.

Krapina, 31.12.2014.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Marijan Mikša

Na Pravilnik o radu Osnivač je dao suglasnost dana 31.12.2014.

Ravnateljica:

Anka Marinović,dipl.soc.rad.

Utvrđuje se da je Osnivač dao suglasnost na Pravilnik o radu dana 31.12.2014.god.

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Doma za starije i nemoćne osobe "Sveti Nikola"

Krapina dana 02.01.2015. god., te da je stupio na snagu dana 10.01.2015.god.

Ravnateljica:
Anka Marinović, dipl.soc.rad.