

Temeljem odredbi članka 26. i 27. Zakona o radu («Narodne novine» broj: 93/14.i 127/17.), članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti («Narodne novine.» broj:150/08., 71/10., 139/10., 22/11., 84/11., 154/11., 12/12., 35/12./OUSRH/, 70/12., 144/12., 82/13., 159/13.,22/14./OUSRH/, 154/14., 70/16. i 131/17.) i članka 17. stavka 1. točke 1. Statuta Opće bolnice Nova Gradiška, Strossmayerova 17 A (u daljnjem tekstu: Poslodavac), Upravno vijeće Opće bolnice Nova Gradiška, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, na 13. sjednici održanoj dana 29. svibnja 2018. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u ustanovi, ako ta pitanja nisu riješene kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Odredbe Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca.

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

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u ustanovi, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje odredaba ugovora o radu za pojedinog radnika.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, kolektivnih ugovora, uredbi, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

Članak 3.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom sindikata i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove radnog mjesta obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Poslodavac je obavezan radniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

2. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj organiziran je po odjelima, te zdravstvenim i nezdravstvenim jedinicama sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 6.

Zdravstvenim jedinicama rukovode voditelji zdravstvenih jedinica, nezdravstvenim jedinicama rukovode voditelji nezdravstvenih jedinica, koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju zdravstvenog odjela, odnosno rukovoditelju nezdravstvenog odjela, a koji su odgovorni ravnatelju.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog voditelja/rukovoditelja odjela držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane zakonom.

Pisani ugovor o radu mora najmanje sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenuti da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji 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 ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja tog odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora 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 stavka 3. točaka 6.,7.,8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 9.

Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

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

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika, odnosno uputiti ga gdje može do važećih pravilnika doći.

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta može se utvrditi:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja, sposobnosti i ispitni potrebni za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu,
- godine života,
- posebna zdravstvena sposobnost,
- prethodno nekažnjavanje.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada za koje je potrebna posebna zdravstvena sposobnost, mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 11.

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

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na način određen pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Članak 14.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa u slučajevima kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima kao što je: rok, izvršenje određenog posla, nastup određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru o radu mora navesti.

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 to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine za koji se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme iz stavka 3. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, Poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.

Članak 15.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, voditelja odjela odnosno drugih voditeljskih mjesta određenih kao reizborna temeljen je na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

4. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 16.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja Ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 17.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 18.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo i ocijenilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa Ugovor o radu.

Članak 19.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija ili slično) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 20.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, druga osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

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

Ako Poslodavac radniku, otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je 7 dana.

5. OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 21.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Članak 22.

Način osposobljavanja pripravnika, zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih radnika programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravnički staž se može obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 23.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obavezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonu zasnovanom Pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

Članak 24.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje državnog i stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika i Pravilnika o pripravničkom stažu doktora medicine.

Članak 25.

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti :

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa,
- vodi evidencije o provedenom vremenu na radu i izostancima,
- ovjerava svojim potpisom pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Članak 26.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik - zdravstveni radnik polaže ispit prema programu propisanim zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 27.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Rukovoditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava, donosi uz suglasnost ravnatelja program osposobljavanja pripravnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi Povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 28.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

S pripravnikom zaključuje se Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

6. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita na radu

Članak 29.

U provođenju mjera zaštite na radu Poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u Bolnici te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuju Bolnicu.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac može koristiti video nadzor kao sredstvo zaštite na radu i u postupku propisanom Zakonom o zaštiti na radu.

Poslodavac može koristiti nadzorne uređaje radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u svezi s radom.

Poslodavac će urediti mogućnosti i način korištenja video nadzora, prava i ovlasti poslodavca te prava i ovlasti radnika posebnim pravilnikom.

Članak 30.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

Obveza je radnika biti ovlaštenikom Poslodavca za poslove zaštite na radu kada to ravnatelj zatraži, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 31.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika te sigurnost opreme.

O svakom uočenom nedostatku, radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 32.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

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

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 33.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, utvrđene propisima o evidencijama rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti te podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

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 vezi s radnim odnosom.

Članak 34.

Osobni podaci su podaci koje poslodavac prikuplja od radnika u svrhu zasnivanja radnog odnosa te reguliranja prava i obveza koje proizlaze iz radnog odnosa. Radi se o podacima vezanim uz stupanj obrazovanja radnika, podacima o prisutnosti na radu, privatnoj adresi, bankovnom računu, podacima vezanim uz određena ustegnuća ili olakšice na plaći, podacima o radnom stažu, prethodnim zaposlenjima, uzdržavanim članovima obitelji koje stječu određena prava na temelju radnog odnosa radnika i sl.

Poslodavac može obrađivati i osobne podatke radnika koji spadaju u posebno osjetljive podatke (primjerice: podatak o invalidnosti i sl.). a koji mogu utjecati na radno pravni status radnika sukladno posebnim propisima.

Ravnatelj će uz suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Ravnatelj imenuje osobu koja vodi brigu o zakonitosti obrade osobnih podataka, upozorava voditelja zbirke osobnih podataka na nužnost primjene propisa o zaštiti osobnih podataka o i obavlja ostale poslove predviđene zakonom o zaštiti osobnih podataka (službenik za zaštitu osobnih podataka).

Osobe koje imaju uvid u osobne podatke radnika obvezne su brižno čuvati podatke koje su saznale u obavljanju svojih dužnosti te ih trajno čuvati kao povjerljive.

4. Mjere i postupak za zaštitu dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije

Članak 35.

Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku uznemiravanja, diskriminacije ili spolnog uznemiravanja te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Utvrđeno uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, način kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili ne izravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 36.

Kod zasnivanja radnog odnosa, radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Članak 37.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 38.

Ravnatelj imenuje osobu i njezinog zamjenika koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte Povjerenika i zamjenika povjerenika iz stavka 1. ovoga članka biti će objavljeni na internetskoj stranici Poslodavca te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

Članak 39.

Imenovana osoba obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu, bilo u pisanom obliku bilo usmeno na zapisnik, poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrdit će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojega se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Članak 40.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima, podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (npr. drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova isl.).

U tu svrhu, osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika, treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenju ugovora o radu, isto predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 41.

Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz Ugovora o radu.

Članak 42.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

Članak 43.

Ako osoba koja vodi postupak, utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, pisano će upozoriti ovlašteno tijelo o potrebi hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na radnika drugog Poslodavca, osoba koja vodi postupak će bez odgode obavijestiti njegova Poslodavca.

Članak 44.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna imenovana osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisniku.

Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika predstavlja tešku povredu Ugovora o radu.

7. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 45.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi

na mjestu kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

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

2. Raspored radnog vremena

Članak 46.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 47.

Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 48.

Za organizaciju rada odgovoran je Poslodavac koji je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

Nema dvokratnog radnog vremena.

Članak 49.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o :

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine,
- određivanju pripravnosti i dežurstava

U slučaju rada u smjenama, obvezno se osigurava periodična izmjena smjena.

3. Puno radno vrijeme

Članak 50.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 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 sto osamdeset sati godišnje samo ako je poslodavac, odnosno poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 51.

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.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno,

odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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, pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

5.Rad na visokom učilištu

Članak 52.

Nastavnici - zdravstveni radnici koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja istodobno mogu zasnovati radni odnos s jednom zdravstvenom ustanovom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja na način da u zdravstvenoj ustanovi, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno.

Članak 53.

Na zahtjev zdravstvenog radnika – nastavnika koji je stranka ugovora o radu, sklopljenog na nepuno radno vrijeme te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem za izvođenje nastave, Poslodavac može s tim radnikom sklopiti ugovor o radu na puno radno vrijeme, ako kod poslodavca postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, radnik uz suglasnost Poslodavca može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s visokim učilištem zdravstvenog usmjerenja.

Članak 54.

Zdravstveni radnik – nastavnik koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem, uz suglasnost poslodavca, može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s drugim visokim učilištem.

6. Skraćeno radno vrijeme

Članak 55.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su:

- poslovi s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenoga radnog vremena na 35 sati tjedno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

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

Članak 56.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

7. Prekovremeni rad

Članak 57.

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

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelji s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad osim u slučaju više sile.

8. Preraspodjela radnog vremena

Članak 58.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodijeljenog radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

U slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

9. Pripravnost i dežurstvo

Članak 59.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u ustanovi organiziran je rad u dežurstvu i pripravnosti.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

Pripravnost je 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.

Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi:

- 16 sati radnim danom – 3 %
- 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 5%.

Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi kolektivnog ugovora, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik pripravan.

Članak 60.

Dežurstvo jest oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi kolektivnog ugovora, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

Članak 61.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Plaću radniku isplaćuje ustanova u kojoj je radnik u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

10. Rad po pozivu

Članak 62.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti Bolnice, koji nazočni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu može narediti neposredni voditelj u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

11. Noćni rad

Članak 63.

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

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

Za maloljetnika, noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban, a punoljetni radnici nisu dostupni.

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

Za sate odrađenog noćnog rada, radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

12.Rad u smjenama

Članak 64.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski je radnik onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice, sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru.

13.Dopunski rad

Članak 65.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo.

8. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 66.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta u tijeku radnog dana, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Vrijeme odmora (stanke) u tijeku rada utvrđuje ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice odlukom.

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

Ako narav posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 67.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebne hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

Članak 68.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svog tjednog odmora, ima pravo dan odmora koristiti tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 69.

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

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 70.

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

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

Članak 71.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 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
- preko 35 godina	8 radnih dana

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem	4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem	3 radna
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- ostali poslovi	1 radni da

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta	3 radna dana
- invalidu radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama,	
- rad u turnusima,	
- rad s pripravnošću ili dežurstvom,	
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena	2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, a najmanje s 2/3 radnog vremena

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a,
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC,
- na patologiji i citologiji,
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenoznoj aplikaciji citostatika,
- nuklearnoj medicini,
- na radiološko-dijagnostičkim postupcima,
- na gastroenterologiji - ERCP,
- na interventnoj gastroenterologiji,
- na interventnoj kardiologiji,
- na interventnoj pulmologiji,
- u djelatnosti hitne medicine,
- na forenzičnoj psihijatriji,
- u operacijskoj dvorani,
- primalje u rađaonici,
- u jedinicama intenzivnog liječenja

5 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

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

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 72.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 69. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 71. ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada.

Iznimno od članka 71. ovoga Pravilnika, radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 73.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 74.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku čija je priroda posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, u koliko je to za njega povoljnije.

Članak 75.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s ravnateljem odnosno voditeljem organizacijske jedinice.

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 (10 dana).

Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije.

Članak 76.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikatom.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 77.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke poslodavca.

Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

9. DOPUSTI

Članak 78.

Radnik ima pravo u tijeku jedne kalendarske godine na plaćeni dopust do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| 1. sklapanje braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke | 5 radnih dana |
| 4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda ili prabake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidba u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| 6. selidba u isto mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| 7. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 8. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| 9. za dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa (za svako darivanje) | 2 radna dana |
| 10. nastupanje u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| 11. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Radnik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku 30 dana od dana darivanja, sukladno radnim obvezama.

Članak 79.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za :

- | | |
|---|---------|
| 1. polaganje stručnog ispita | 7 dana |
| 2. polaganje specijalističkog ispita | 15 dana |
| 3. polaganje ispita iz uže specijalizacije | 10 dana |
| 4. obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja odobrenja za samostalan rad – godišnje | 7 dana |
| 5. polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu | 10 dana |

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Članak 80.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Poslodavca za potrebe Poslodavca i/ili radi obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu Poslodavca, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće po pribavljenom mišljenju radničkog vijeće odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 81.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja kulturno - umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 82.

Dopust odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti temeljem pisanog zahtjeva radnika uz predložene dokumentacije koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

10. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 83.

Radnik je dužan osobno obavljati ugovorom preuzeti posao radnog mjesta prema uputama koje je dobio u skladu s naravi vrstom posla od strane voditelja organizacijske jedinice, savjesno, stručno, sukladno pravilima struke.

Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i vještine, štititi poslove i interese poslodavca, pridržavati se strukovnih pravila koje proizlaze iz naravi posla i organizacije rada.

Članak 84.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

Članak 85.

Prije početka rada radniku se omogućuje da se upozna s propisima o radnim odnosima, o zaštiti na radu, a upoznaje ga se i sa sigurnim načinom rada i organizacijom rada.

Članak 86.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih okolnosti) radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

11. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 87.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 88.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev Poslodavca, voditi evidenciju («dnevnik rada») o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovoga članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

12. NAKNADA ŠTETE

Članak 89.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzrokovati Poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

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 svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakom dijelovima.

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

Članak 90.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane:

1. zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanje rada prije kraja radnog vremena u iznosu do 300,00 kn

2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od 1 sata u iznosu od 500,00 kn
3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjeseca i odlazak s radnog mjesta u iznosu od 500, 00 do 700,00 kn
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica u iznosu od 700,00 do 1.200,00 kn
5. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugih sredstava rada s većim štetnim posljedicama u iznosu od 1.500,00 do 2.000,00 kn
6. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno u iznosu od 1.000,00 do 2.000,00 kn.

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

Članak 91.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja, ako bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu te ako se utvrdi da štetu radnik nije uzrokovao namjerno odnosno ako je radnik poduzeo sve da bi štetu otklonio.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 92.

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.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

13. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 93.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 94.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazumom o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik redovitim ili izvanrednim otkazom.

Članak 96.

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi ugovorom o radu.

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 97.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na drugim poslovima.

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

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

4. Osobno uvjetovani otkaz

Članak 98.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

Pisano izvješće iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 99.

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

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

Članak 100.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti zaštite na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenje znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u svezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi Poslodavac.

Članak 101.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- tjelesni napad na drugog radnika
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
- otuđivanje stvari poslodavca
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima nekorektan odnos prema suradnicima.
- neizvršavanja ili nepravovremenog i nemarnog izvršavanje ugovornih obveza preuzetih zaključenim ugovorom s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje o provođenju bolničke i specijalističko- konzilijarne zdravstvene zaštite bolesnika.

Članak 102.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nezapočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- zlouporaba bolovanja
- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- učestalo kršenje pravila rada,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- otuđenje ili uništavanje sirovina, dokumenata i druge imovine i stvari poslodavca
- izazivanje nereda, tučnjave te grubi i necivilizirani odnos prema drugim radnicima, strankama i bolesnicima,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- davanja lažnih podataka radi zlouporabe ostvarivanja prava na troškove prijevoza s posla i na posao.

Članak 103.

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

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 104.

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

Članak 105.

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

Članak 106.

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

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.

Članak 107.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz.

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 108.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava si pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

1. Otkazni rok

Članak 109.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 110.

U slučaju redovitog otkaza od strane Poslodavca, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset ili više godina

Radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka Poslodavac mu je dužan isplatiti plaću i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 111.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 112.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenje roditeljskog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane 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 prema posebnom propisu, privremene spriječenosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac oslobodio obveze rada, ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 113.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

9.Otpremnina

Članak 114.

Svatom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, radniku s 30 i više godina staža kod istog Poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini od najmanje 65 % prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćen dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 115.

Kao radni staž kod istog Poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu Poslodavca.

10. Postupak otkazivanja

Članak 116.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju pokretanja postupka otkazivanja ugovora o radu voditelja organizacijske jedinice, nadređeni voditelj dostavlja prijavu ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

Članak 117.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj ovlasti, obavezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 118.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje zdravstvene ustanove, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom zdravstvene ustanove.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 119.

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese svoju obranu kad ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručjenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 120.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, a za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 121.

Namjeru da otkáže ugovor o radu, Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikatu te je dužan u toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikatom, na način i pod uvjetom propisan Zakonom o radu.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:

1. radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
2. majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
3. invalidnoj osobi,
4. samohranom roditelju malodobnog djeteta,
5. roditelju s troje i više djece do navršene 15. godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
6. roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.

Ako se sindikalni povjerenik u roku 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

11. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 122.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 123.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese ustanova ili dio ustanove, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u toj ustanovi ili dijelu ustanove.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ustanove.

14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 124.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donose se i dostavljaju radniku u pisanom obliku.

Članak 125.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik podnosi prigovor Upravnom vijeću sukladno odredbama Zakona o radu.

15. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 126.

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava ugovora o radu, odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se radniku putem glavne sestre ili administratora, odnosno voditelja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Dostava odluke o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Članak 127.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će zabilježiti uz svoj potpis, razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 128.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

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

Članak 129.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom «nepoznati primatelj», odluka će se objaviti na oglasnoj

ploči u zdravstvenoj ustanovi, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

16. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 130.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom koja regulira plaće u javnim službama i Kolektivnim ugovorom.

Članak 131.

Iz prihoda koje poslodavac ostvari pružajući svoje usluge na tržištu izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna, moguće je radnicima povećati plaće sukladno mjerilima koja će se odrediti posebnim općim aktom.

17. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 132.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom i Kolektivnim ugovorom koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

18. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 133.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, kolektivnog ugovora odnosno drugi propisi koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

Članak 134.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom sada važećeg ili naknadno sklopljenog Kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa, odnosno Kolektivnog ugovora.

Članak 135.

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



PREDsjedNIK UPRAVNOG VIJEĆA:
Mladen Šerić, dipl. inž.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Bolnice dana 13. lipnja 2018.
2018., te je stupio na snagu 21. svibnja 2018.

lipnja



RAVNATELJ:
Josip Kolodziej, dr. med.