

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine, broj: 100/18, 125/19, 147/20, 119/22 i 33/23), članka 13. i 14. Statuta NEUROPSIHIJATRIJSKE BOLNICE DR. IVAN BARBOT POPOVAČA i izvršenog savjetovanja s Radničkim vijećem Upravno vijeće NEUROPSIHIJATRIJSKE BOLNICE DR. IVAN BARBOT POPOVAČA na 35. sjednici koja je održana dana 26. lipnja 2023. donijelo je

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 riješena 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.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnika o plaćama, kolektivnog ugovora te ostalih zakonskih i podzakonskih propisa 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 i ostalih pravilnika, odnosno uputiti ga gdje može doći do važećih pravilnika.

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 obavljeni 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 službama, odjelima i odsjecima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 6.

Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju, odnosno 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.

O potrebi zapošljavanja radnika odlučuje ravnatelj na prijedlog voditelja službe odnosno odjela držeći se propisanih kadrovskih normativa i podzakonskih propisa kojima je regulirano zapošljavanje u zdravstvenim ustanovama.

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 i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili 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, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja tog odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, dodacima te ostalim primicima za obavljen rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, a prema osnovama i mjerilima kojima se utvrđuje plaća u zdravstvenim ustanovama
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje koje je nužno za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je radnik zaključio ugovor o radu
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6.-9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor ili drugi akt 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.

Članak 10.

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

Kao posebni uvjet može se utvrditi:

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

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

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 zaključiti 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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Pod objektivnim razlogom smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 3. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

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.

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.

Istekom roka od tri godine iz stavka 3. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 15.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, pročelnika službe, rukovoditelja službe, voditelja odjela odnosno drugih voditeljskih mjesta određenih kao „reizborna” i 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.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže, ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan (zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava, korištenja prava na plaćeni dopust prema posebnom propisu) najmanje deset dana.

Probni rad može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

Članak 20.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Zbog nezadovoljavanja na probnom radu te otkaza, prava i obveze utvrdit će se neposrednom primjenom odredbi Zakona o radu.

5. OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSoblJAVANJA ZA RAD

Članak 21.

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 se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnosti rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovog članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju računava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

6. POJAM PRIPRAVNIKA I VRIJEME NA KOJE SE MOŽE S PRIPRAVNIKOM SKLOPITI UGOVOR O RADU

Članak 22.

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 23.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se posebnim propisima.

Način osposobljavanja nezdravstvenih radnika može se utvrditi posebnim programom poslodavca.

Pripravnički staž se može obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili temeljem posebnog ugovora u skladu s posebnim propisima.

Članak 24.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac će zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža.

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

Članak 25.

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.

Članak 26.

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.

1. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 27.

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

7. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 28.

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: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnostima na radu i osposobljava ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 29.

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 30.

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 31.

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 neposredno nadređenog, 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 32.

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.

Članak 33.

Ravnatelj imenuje osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

Osoba iz prethodnog stavka obvezna je brižljivo čuvati podatke koje je saznala u obavljanju svoje dužnosti te ih trajno čuvati kao povjerljive.

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

Članak 34.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima 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.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje primjerice:

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

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 35.

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 36.

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 37.

Ravnatelj imenuje dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene, osim njega, primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte osoba iz stavka 1. ovoga članka biti će objavljeni na intranetskoj stranici poslodavca odnosno na vidnom mjestu u ustanovi, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovog članka, te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

Članak 38.

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 predstavnik radničkog vijeća.

Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s imenovanom osobom iz stavka 1. ovog članka, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Članak 39.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijetih pritužbi 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 i sl.).

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 izmjenu ugovora o radu, isto predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 40.

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

Članak 41.

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

Članak 42.

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 sprječava nastavak uznemiravanja.

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

Članak 43.

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.

8. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 44.

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 na 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 45.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom poslodavca ili ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati

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.

Za organizaciju rada i raspored radnog vremena zaduženi su voditelji ustrojstvenih jedinica.

Članak 46.

Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

Članak 47.

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 tijeku godine,
- određivanju pripravnosti i dežurstava

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

3. Puno radno vrijeme

Članak 48.

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

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, u najdužem trajanju do osam sati tjedno.

Prije početka rada kod drugog poslodavca, radnik je dužan pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 49.

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.

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 50.

Nastavnici i osobe u suradničkim zvanjima - zdravstveni radnici koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu zasnovati istodobno radni odnos s jednom zdravstvenom ustanovom i s jednim, samo iznimno s dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, tako da u zdravstvenoj ustanovi odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom, tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 48 sati tjedno.

Članak 51.

Na zahtjev zdravstvenog radnika – nastavnika odnosno osobe u suradničkom zvanju 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 može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s visokim učilištem zdravstvenog usmjerenja.

Članak 52.

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

Članak 53.

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

6. Prekovremeni rad

Članak 54.

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 maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, 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.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu ispravu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 55.

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

Pripravnost je 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 – 4%
- 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 7%

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 radi.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla iz pripravnosti u skladu s kolektivnim ugovorom.

Članak 56.

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 ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

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, a obračunava se i isplaćuje u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 57.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju i 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.

8. Rad po pozivu

Članak 58.

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 ustrojstvene jedinice 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.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla kada se odazove pozivu iz stavka 1. ovog članka, u skladu s kolektivnim ugovorom.

9. Noćni rad

Članak 59.

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 izmjenjena 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.

Trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći ili potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta ili potvrdu izabranog doktora specijalista medicine rada iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, kojom se potvrđuje da je to nužno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

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

10. Rad u smjenama

Članak 60.

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 osnovne plaće za sate odrađene u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru.

11. Obavljanje poslova iz djelatnosti poslodavca

Članak 61.

Zdravstveni radnici mogu uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti poslodavca.

Odobrenje iz stavka 1. ovog članka daje se na vrijeme od godinu dana, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i mjerilima propisanim pravilnikom donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo.

9. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 62.

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.

Zaposlenik 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 64.

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 65.

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 osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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 neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 66.

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.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 70. ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada.

Radniku kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ukoliko kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 67.

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 68.

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 dana |
| - poslovi SSS, VKV, KV | 2 radna dana |
| - ostali poslovi | 1 radni dan |
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima
- | | |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 3 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno | |

dijete još po	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	4 radna dana
- osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	3 radna dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 radni dan

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 psihijatrije	
- na forenzičnim odjelima	
- na patologiji i citologiji	
- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima,	
- u djelatnosti hitne medicine,	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 69.

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

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

Članak 70.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini utvrđenoj prema odredbama kolektivnog ugovora.

Članak 71.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova i 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 72.

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 s radničkim vijećem.

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

Članak 73.

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 nastavljanje 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.

10. DOPUSTI

Članak 74.

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. sklapanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| 2. rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrt djeda, bake, pradjeda, prabake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera | 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 oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta | 3 radna dana |
| 9. za dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa za svako darivanje | 2 radna dana |
| 10. nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama i natjecanjima | 1 radni dan |
| 11. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 3 radna dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi, 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.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

Članak 75.

Plaćeni dopust za potrebe poslodavca u određenom trajanju odobrit će se radniku i za slijedeće slučajeve:

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

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

Članak 76.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane poslodavca za potrebe poslodavca, 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.

Članak 77.

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna 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.

Za školovanje na kojega je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

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, popravaka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Članak 78.

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

11. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 79.

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, štiti poslove i interese poslodavca, pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz naravi posla i organizacije rada.

Članak 80.

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 81.

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 30 radnih dana.

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

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po pisanom nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti ili težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog radnika, za određene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavlja po pisanom nalogu poslodavca.

12. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 82.

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 83.

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. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

13. NAKNADA ŠTETE

Članak 84.

Radnik je dužan suzdržavati se 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 uzorkuje 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 85.

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 86.

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.

14. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 88.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 89.

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

Članak 90.

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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 91.

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 2. 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 92.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, 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.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 93.

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 ili 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.

Članak 94.

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, suradnicima, kolegama, pretpostavljenima 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 95.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim 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 izvršavanja ugovornih obveza preuzetih zaključenim ugovorom s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje o provođenju bolničke i specijalističko- konzilijarne zdravstvene zaštite bolesnika.

Članak 96.

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,
- neotpočinjanje 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 grubo i necivilizirani odnos prema drugim radnicima, suradnicima, 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 97.

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

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 98.

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 obje strane, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 99.

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

Članak 100.

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.

Članak 101.

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

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.

Obračanje 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 102.

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 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.

8. Otkazni rok

Članak 103.

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

Članak 104.

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 prvom i drugom 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.

Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 105.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja, ukoliko ga poslodavac nije oslobodio obveze rada za vrijeme otkaznog roka.

Članak 106.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme: trudnoće, korištenje roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Članak 107.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

9.Otpremnina

Članak 108.

Svatom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, 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 godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 65 % prosječne mjesečne brutto 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 propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela 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 109.

Kao radni staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

10. Postupak otkazivanja

Članak 110.

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 voditelja organizacijske jedinice nadređeni voditelj, koju dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

Članak 111.

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

Članak 112.

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 113.

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 uručivanja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 114.

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 115.

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:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 8 godina ,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje i više djece do 15 godina starosti, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka prethodna suglasnost sindikalnog povjerenika nije potrebna ako se otkazuje radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

11. Kolektivni višak radnika

Članak 116.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 117.

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.

15. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

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.

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

Članak 119.

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.

16. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 120.

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se radniku putem voditelja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

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

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

Članak 121.

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

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

Članak 122.

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 123.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznat primatelj” ili „odbio primiti”, 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 određene za punomoćnika.

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

17. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 124.

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, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

18. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 125.

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.

19. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

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 127.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s podatkom sada važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje Bolnicu, 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 128.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana nakon objave na oglasnoj ploči Bolnice.

Članak 129.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu NEUROPSIHIJATRIJSKE BOLNICE DR. IVAN BARBOT POPOVAČA, od 9.2.2015. godine.

URBROJ: DA 2176-128-1-2219-4/23.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:
Danijel Sučija, dipl.ing.

D. Sučija

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Bolnice dana 27-06-2023
te je stupio na snagu 05-07-2023.

RAVNATELJICA:
Prim. Marina Kovač, dr.med.

[Signature]