

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne Novine 93/14.“), članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti («Narodne Novine», 150/08. do 22/14.), i članka 47. Statuta Specijalne bolnice za zaštitu djece s neurorazvojnim i motoričkim smetnjama, Zagreb, Goljak 2 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) Upravno vijeće nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem na 24. sjednici održanoj 11. svibnja 2015. godine, na 27. sjednici Upravnog vijeća održanoj 10. lipnja 2015. godine, donosi:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, 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 ovog 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 ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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 uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

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 radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

lanak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu 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 obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

lanak 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 rukovodjenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj organiziran je sukladno posebnom Pravilniku o sistematizaciji i unutarnjem ustroju organizacijskih jedinica.

lanak 6.

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

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

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

lanak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa u javnim službama primjenjuju se odredbe Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i granskih kolektivnih ugovora obvezujućih za djelatnost.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog (ruko)voditelja službe/odjela/organizacijske jedinice držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

članak 8.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom i kolektivnim ugovorima obvezuju im za djelatnost.

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 ostvaruju se od dana kada je radnik započeo s radom.

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o sistematizaciji poslova i ostalih pravilnika, obavijestiti ga gdje može doći do važnih pravilnika, te odredbu o tome unijeti u ugovor o radu.

članak 9.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o sistematizaciji poslova utvrđuje se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo kao poseban uvjet za poslove za koje se sklapa pojedini ugovor o radu,
- godine života,
- posebna zdravstvena sposobnost.

članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi Poslodavac.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način odredbenim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

članak 12.

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

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima kao što su:

- rok,
- izvršenje određene posla,
- nastup određene događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se, u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom 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 nenaznačenog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 3. i 4. 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 iz stavka 4. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen, sukladno stavku 2. ovoga članka.

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

članak 13.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, odnosno drugih (ruko)voditeljskih mjesta koja su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena, odnosno imenovana na 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.

IV. PROVJERAVANJE STRU NIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stru nih i radnih sposobnosti

lanak 14.

Stru ne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvr ene Pravilnikom o sistematizaciji poslova mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stru nih i radnih sposobnosti radnika.

lanak 15.

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

2. Probni rad

lanak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stru ne sposobnosti.

lanak 17.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je op i uvjet niža stru na sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je op i uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je op i uvjet viša stru na sprema ste ena prema ranije važe im propisima, odnosno završen stru ni studij ili preddiplomski sveu ilišni i veleu ilišni stru ni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je op i uvjet visoka stru na sprema ste ena prema ranije važe im propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveu ilišni i veleu ilišni stru ni studij (specijalisti ki diplomski stru ni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveu ilišni studij.

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

lanak 18.

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

članak 19.

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 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

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

V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

članak 20.

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.

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

Pripravnik koji 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.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

1. Pripravnik koji staž zdravstvenih radnika

članak 21.

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

članak 22.

Provođenje pripravnik koji staž zdravstvenih radnika, na in osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravnik koji stažu zdravstvenih djelatnika.

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

članak 23.

(Ruko)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,
- ovjerava svojim potpisom obavljene pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

2. Stručni ispit

članak 24.

Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust od 7 radnih dana.

3. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

članak 25.

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.

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

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

(Ruko)Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 23. ovog Pravilnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

članak 26.

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje 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.

Sa pripravnikom se sklapa ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE ZABRANA DISKRIMINACIJE

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 27.

U provedbi mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi, drugih zakona te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

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 opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na sigurnom načinu.

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 28.

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 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju 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 u ustanovi, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječniku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 30.

1. U slučaju kad tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti- pet godine pred starosnu mirovinu ili
- profesionalnog oboljenja ili
- povrede na radu,

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

2. Pod plaćom iz stavka 1 ovog članka računava se osnovna plaća i dodaci na plaću.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

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.

Osobni podaci za koje uvođenje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. Zabrana diskriminacije

Članak 32.

Zakonom o zabrani diskriminacije (Narodne Novine 85/08 i 112/12.) osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom u smislu Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Zakon o zabrani diskriminacije, u smislu odredbi Zakona o radu i ovog Pravilnika, propis je vezan uz radne odnose.

VII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 33.

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 ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se 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 obavljaju i 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 34.

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

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

članak 35.

Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice, pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu Ministarstva zdravlja.

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

članak 36.

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

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena.

3. Puno radno vrijeme

članak 37.

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

4. Nepuno radno vrijeme

članak 38.

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

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

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

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

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

5. Rad na visokom u ilištu

članak 39.

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

članak 40.

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 u ilištem 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 u ilištem zdravstvenog usmjerenja.

članak 41.

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 u ilištem, uz suglasnost poslodavca, može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s drugim visokim u ilištem.

6. Skraćeno radno vrijeme kao zaštita od štetnog utjecaja

Članak 42.

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, sukladno posebnim propisima.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog 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 43.

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 44.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim 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, poslodavac je dužan usmeni zahtjev 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 tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest 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.

8. Raspored radnog vremena

Članak 45.

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

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

9. Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

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 preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

10. Pripravnost i dežurstvo

Članak 47.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti naznačen 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 niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

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 i 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 obavezujućeg za djelatnost, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.

članak 48.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti naznačen u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, 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. 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 plaćeno se kao redovan rad.

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

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

članak 49.

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

Plaća radniku isplaćuje ustanova u kojoj je 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.

11. Rad po pozivu

članak 50.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca mora se odazvati pozivu radi osiguranja redovitog odvijanja djelatnosti, poglavito kada nastane problem u nesmetanom odvijanju radnih procesa, koji naznačeni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu organizira se za tehničke poslove održavanja i servisiranja tehničkih sustava Bolnice, u skladu s posebnim propisima. Mjesečnim rasporedom rada, radnik raspoređen na tehničke poslove i poslove održavanja dužan je odazvati se pozivu u vremenu od 20,00 sati do 07,00 sati radnim danom, a subotom, nedjeljom i praznikom od 0,00 – 24,00 sata.

U rad po pozivu, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Za vrijeme koje radnik mora biti dostupan po pozivu poslodavca, pripada mu naknada za obvezu rada po pozivu. Naknada se računa po posebnom propisu.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi Kolektivnog ugovora obvezuju se za djelatnost, naknada za rad po pozivu obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik „po pozivu“.

12. No ni rad

Članak 51.

No ni rad je rad radnika kojeg 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 maloljetnike noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

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

Članak 52.

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.

13. Rad u smjenama

Članak 53.

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.

14. Dopunski rad

Članak 54.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

članak 55.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta u toku radnog dana.

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđeno je Pravilnikom o radnom vremenu.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

2. Dnevni odmor

članak 56.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor 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 potrebe hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

članak 57.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

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

4. Godišnji odmor

članak 58.

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 osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

članak 59.

Broj dana koji se ura unavajaju u godišnji odmor utvrđuje se prema :

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,

članak 60.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

1.) s obzirom na duljinu radnog staža :

- * od 5 – 10 godina - 2 radna dana,
- * od 10 – 15 godina - 3 radna dana,
- * od 15 – 20 godina - 4 radna dana,
- * od 20 – 25 godina - 5 radnih dana,
- * od 25 – 30 godina - 6 radnih dana,
- * od 30 – 35 godina - 7 radnih dana,
- * preko 35 godina - 8 radnih dana;

2.) prema složenosti poslova :

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista - 5 radnih dana,
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalisti koji 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;

3.) 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 i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja - 2 radna dana;

4.) prema uvjetima rada – 2 radna dana za :

- rad u smjenama,
- rad u turnusu,
- rad s pripravnoš u ili dežurstvom,
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena,
- rad uz specifi no otežane uvjete rada odre ene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata;

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

lanak 61.

Pri utvr ivanju trajanja godišnjeg odmora ne ura unavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvr eni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu lije nik.

4. – 1. Razmjerni dio godišnjeg odmora

lanak 62.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na na in propisan lankom 58. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvr uje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz lanka 60. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od lanka 58., stavka 1. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na cijeli godišnji odmor.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 1. ovoga lanka, prije prestanka radnog odnosa, omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vra anje naknade/dijela naknade ispla ene za neiskorišteni godišnji odmor.

lanak 63.

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

lanak 64.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se ispla uje naknada pla e u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku koja je narav 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, ako je to za njega povoljnije.

članak 65.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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 (ruko)voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije.

članak 66.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, na pisani prijedlog (ruko)voditelja organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vode računa o potrebama i željama radnika.

članak 67.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. Odluku potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog 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 ovim Pravilnikom, drugim pravilnicima ili kolektivnim ugovorom obvezujućim za djelatnost.

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

5. Pla eni dopust

lanak 68.

Radnik ima pravo na pla eni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljede im slu ajevima:

- * sklapanja braka – 5 radnih dana,
- * ro enja djeteta – 5 radnih dana,
- * smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana,
- * smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana,
- * selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radni dan,
- * selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana,
- * teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana,
- * nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan,
- * sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana,
- * elementarne nepogode – 5 radnih dana,
- * dobrovoljnog darivanja krvi – 2 radna dana za svako darivanje.

Radnik ima pravo na pla eni dopust za svaki smrtni slu aj naveden u stavku 1. ovoga lanka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slu aj iz stavka 1. ovog lanka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na pisani zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi pla eni dopust.

lanak 69.

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

- * polaganje stručnog ispita – 7 dana,
- * polaganje specijalističkog ispita – 15 dana,
- * polaganje ispita iz uže specijalizacije – 10 dana,
- * obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, godišnje – 7 dana.

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

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

članak 70.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

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

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu poslodavca, na temelju godišnjeg programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće.

6. Neplaćeni dopust

članak 71.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radniku se može 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 članova obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije. Školovanje i stručno usavršavanje iz ovoga članka treba biti u vezi s radnikovom profesijom ili djelatnošću u poslodavca.

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

članak 72.

Dopust iz članka 68. i 69. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika uz predložene dokumentacije koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

IX. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

članak 73.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu 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.

članak 74.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, ovoga 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 75.

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 izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

Odredba stavka 1. ovog članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.

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

članak 76.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može mu se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako radnik otkaz nije osnovano, onda sa sindikalnim povjerenikom.

članak 77.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečnim radnim zadacima.

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

X. NAKNADA ŠTETE

članak 78.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti 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 iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknaduju u jednakim dijelovima.

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

članak 79.

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

1. zakašnjavaњem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena - u iznosu od 100 kn,

2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata - u iznosu od 200 kn,
3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana - u iznosu od 100 - 500 kn,
4. zastojem u radu uslijed nestru nog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez ve ih
štetnih posljedica u iznosu od 500 - 1000 kn,
5. ne ostvarivanja predvi enih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih
razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno u iznosu od 500 - 1500 kn,
6. zastojem u radu uslijed nestru nog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s ve im
štetnim posljedicama u iznosu od 1000 - 1500 kn,

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

lanak 80.

Naknada štete iz lanka 78. i 79. ovog Pravilnika, smanjit e se pod uvjetom da šteta nije u injena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomi no otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog lanka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomi nom ili potpunom osloba anju pla anja naknade štete donosi ravnatelj.

lanak 81.

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

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

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

lanak 82.

Ugovor o radu prestaje:

1. smr u radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na odre eno vrijeme,

3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik druk íje ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomo nog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog op e nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

1. (4.) Sporazum radnika i poslodavca

lanak 83.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

lanak 84.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na odre eno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodre eno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

2. (6.) Otkaz ugovora o radu

lanak 85.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

lanak 86.

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

lanak 87.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slu aju:

- ako prestane potreba za obavljanje odre enog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogu nosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog odre enih 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).

2. – 1. Poslovno uvjetovani otkaz

članak 88.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti 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.

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

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

Ako u roku iz stavka 4. 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.

2. – 2. Osobno uvjetovan otkaz

članak 89.

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.

O nastupu okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, (ruko)voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvjestiti ravnatelja.

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

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo 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.

2. – 3. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

članak 90.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radniku ako provedenim postupkom utvrdi njegovu skrivljeno ponašanje, koje ima za posljedicu povredu(e) obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao po jedan dan ili samovoljnog napuštanja posla, koje ima karakteristiku učestale povrede kroz vremensko razdoblje od 30 dana,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,

- odavanja poslovne ili druge tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje, osobito širenje lažnih informacija s ciljem uvrede, omalovažavanja i obmanjivanja drugih radnika,
- lakšeg tjelesnog napada na drugoga radnika,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac mimo svake sumnje.

članak 91.

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

3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

članak 92.

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovog članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

članak 93.

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom, primjerice se smatra:

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana koji se ponavlja kroz razdoblje dulje od 30 dana,
- ušlo neizvršavanje ili zanemarivanje obveza iz ugovora o radu, unatoč opomenama na iste,
- ušlo kršenje ustaljenih pravila i protokola rada,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka bez valjanog obrazloženja,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje poslovnog odnosa iz djelatnosti poslodavca, za svoj račun, sa drugim poslovnim subjektom, bez pisane suglasnosti (odobrenja poslodavca),
- povreda obveza čuvanja profesionalne tajne kojom se nanosi šteta časti i ugledu poslodavca.

4. Neopravdani razlozi za otkaz

članak 94.

Privremena nenazodnost 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 obrađivanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obrađivanje 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 ugovora o radu.

5. Postupak prije otkazivanja

članak 95.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

članak 96.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, osobito ako je povreda radne dužnosti radnika učinjena pod izrazito teškim okolnostima s posljedicama na rad i poslovanje zdravstvene ustanove, odnose između radnika, a poglavito na odnose s poslovođstvom zdravstvene ustanove.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri, 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 97.

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

O nastanku okolnosti koje mogu imati za posljedicu otkazivanje ugovora o radu, voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja obavijestiti ravnatelja.

članak 98.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, 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 99.

Namjeru da otkáže odre eni ugovor o radu poslodavac je dužan priop iti radni kom vije u, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radni kim vije em odnosno sindikatom, u slu aju i na na in te pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Bez prethodne pisane suglasnosti ugovor o radu 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 godine života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteško ama u razvoju.

Ako se radni ko vije e u rokovima utvr enim Zakonom o radu ne o ituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu o obvezi savjetovanja sa Radni kim vije em, ništeta je.

6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

članak 100.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

članak 101.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

7. Otkazni rok

Članak 102.

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

Članak 103.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojave 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

7. – 1. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 104.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

8. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponudeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok od petnaest dana za sudsku zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka roka.

9. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 106.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

10. Otpremnina

Članak 107.

1. Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u javnim službama.

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

3. Ako zakonom ili kolektivnim ugovorom obvezuju im za djelatnost nije drukčije određeno, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka, ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

4. Iznimno od odredbe stavka 1. - 3. ovog članka, radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene tom 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 veća od naknada plaće prema posebnim 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 se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 108.

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

11. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 109.

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

12. Prenos ugovora na novog poslodavca

Članak 110.

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.

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA, SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

lanak 111.

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 punomoću.

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

lanak 112.

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 od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću u skladno propisima iz područja zdravstva.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

lanak 113.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa ostvaruje se sukladno članku 133.- 136. Zakona o radu.

Zaštita dostojanstva radnika

lanak 114.

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovog članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očitito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

(10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 115.

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 pomoć, dostavljaju se radniku putem administratora 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 u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

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

Članak 116.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavlja odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu i uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te iste 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 117.

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 118.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa 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.

XIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 119.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću i dodatke na plaću, primjenom osnova i mjera utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika, koji se donosi kao poseban pravilnik.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 120.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, članci 140. - 162., kolektivnim ugovorima obvezuju im za djelatnost te drugim zakonskim i podzakonskim propisima koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

Radi sveobuhvatnog obavješivanja i rasprave o stanju i razvoju Bolnice te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, a najmanje jednom godišnje, održati skup radnika. Skup radnika saziva radničko vijeće u dogovoru s ravnateljem.

Radničko vijeće imenuje i opoziva svog predstavnika u Upravno vijeće.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, kolektivnog ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

lanak 122.

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

lanak 123.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti sve odredbe Pravilnika o radu koji je donesen na 11. sjednici Upravnog vijeća, održanoj 20. listopada 2010. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Prof.dr.sc. Boris Ružičić, spec. urolog

.....

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči i dana 15.07.2015. godine, te je stupio na snagu dana 23.07.2015. godine.

RAVNATELJICA

Prim. Katarina Bošnjak Nađ, dr. med.
spec. pedijatrije i pedijatrijske neurologije

S A D R Ź A J

- I. OP Ě ODREDBE str 1.
- II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA str 2.
- III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU str 2.
- IV. PROVJERAVANJE STRU NIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD str 5.
- V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD str 6.
- VI. ZAŠTITA ŹIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE ZABRANA DISKRIMINACIJE str 8.
- VII. RADNO VRIJEME str 9.
- VIII. ODMORI I DOPUSTI str 16.
- IX. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU str 21.
- X. NAKNADA ŠTETE str 22.
- XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU str 23.
- XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA str 32.
- XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU str 33.
- XIV. PLA Ā I NAKNADE PLA Ē str 34.
- XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLU Ā IVANJU str 34.
- XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE str 34.