

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022. i 64/2023.), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ br. 100/2018., 125/2019., 147/2020., 119/2022., 156/2022. i 33/2023.), članka 15. stavka 1. podstavka 2. te članka 61. stavka 1. podstavka 1. Statuta Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije („Glasnik Zagrebačke županije“ 30/2023) Upravno vijeće Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije, nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, na svojoj 29. sjednici održanoj dana 23. lipnja 2023. godine, donosi sljedeći:

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, uvjeti rada i pravila ponašanja radnika zaposlenih u Zavodu za hitnu medicinu Zagrebačke županije (u daljnjem tekstu: Poslodavac), plaće i ostala materijalna prava radnika, organizacija rada, a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na sve osobe.

Članak 2.

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.

Organizacija rada i sistematizacija poslova kod Poslodavca, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika dodatno se uređuju posebnim pravilnicima Poslodavca.

Pravilnici iz st. 2. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom Radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta te Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

II. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 3.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada, uvjetima i pravilima rada te pravilima zaštite na radu.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta, za koje je sklopio ugovor o radu, obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonskim propisima, kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca i ovim Pravilnikom.

Pravo je Poslodavca pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada radnika, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 4.

Poslodavac je u provođenju mjera određenih ovim Pravilnikom dužan radniku osigurati uvjete za siguran rad u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima te uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamčiti mogućnost izvršavanja ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

Svi radnici dužni su čuvati poslovne tajne Poslodavca kao i osobne podatke o drugim radnicima i trećim osobama, a sukladno ovom Pravilniku i posebnim propisima te općim aktima Poslodavca kojima se reguliraju pitanja zaštite osobnih podataka.

Ostali uvjeti i pravila vezano za zaštitu osobnih podataka reguliraju se posebnim zakonskim i pod zakonskim propisima te općim aktima Poslodavca.

III. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

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

Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj utvrđen je Statutom Poslodavca te posebno Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca, a organiziran u skladu s važećim propisima.

Članak 6.

Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi rukovoditelji / voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom rukovoditelju, odnosno ravnatelju.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca kojim se utvrđuju radna mjesta i uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za njihovo obavljanje.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj ili na prijedlog ravnatelja Upravno vijeće, držeći se propisanih kadrovskih normativa, odnosno plana zapošljavanja, a sukladno pribavljenim suglasnostima ministarstva nadležnog za poslove zdravstva, u slučajevima kada je pribavljanje takve suglasnosti potrebno.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pravilu nakon provedenog javnog natječaja te se za postupak i eventualne iznimke primjenjuju odredbe Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i granskog Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 8.

Radi provjeravanja ispunjavanja uvjeta kandidata u odnosu na pojedine poslove utvrđene općim aktima Poslodavca, prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj Poslodavca može osnovati posebna povjerenstva za izbor kandidata koja će obavljajući razgovore, testiranja ili na drugi prikladan način, a ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu, utvrditi liste kandidata koji ispunjavaju uvjete pojedinog radnog mjesta.

Pri provedbi postupka zapošljavanja, osobito pri utvrđivanju kriterija za odabir i uvjeta pri zapošljavanju, kao i pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije kandidata.

Članak 9.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe propisane zakonom.

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

Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona, kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca i drugih općih akata Poslodavca ostvaruju se od dana kada je radnik započeo s radom.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj / voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili radnik s potrebnim radnim iskustvom kojeg za to ovlasti neposredni rukovoditelj / voditelj ili ravnatelj.

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete u skladu s općim aktima Poslodavca i propisima iz područja zaštite na radu i to u pogledu stručne spreme, posebnih znanja i sposobnosti te položenih ispita, odobrenja za samostalan rad, radnog iskustva, zdravstvene sposobnosti.

Članak 11.

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

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

Za sve ostale poslove radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti prije zaključivanja ugovora o radu, a troškove liječničkog pregleda po ovom osnovu snosi poslodavac.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a sve uz uvjete i na način propisan zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom, bez potrebe donošenja odluke ili obavijesti Poslodavca, a ukoliko je dan završetka ugovoren prema završetku nekog posla ili povratkom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će obavijestiti radnika kojemu ugovor o radu prestaje datumom navedenim u toj obavijesti.

Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, radnik ne može doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon tog datuma bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

Članak 14.

Poslovne funkcije, a koje posebnom odlukom imenuje i razrješuje ravnatelj, su funkcija pomoćnika ravnatelja za kvalitetu zdravstvene zaštite, pomoćnika ravnatelja za sestринство, voditelja zdravstvenih odjela, voditelja tima PDJ hitne medicine, voditelja tima PDJ sanitetskog prijevoza, voditelja odjela sanitetskog prijevoza i voditelja odjela voznog parka, a iste se temelje na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, koju može donijeti Upravno vijeće ili ravnatelj, sukladno odredbama Statuta ili drugih akata Poslodavca.

4. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno, u skladu sa zakonskim odredbama, sklopiti i na izdvojenom mjestu rada, odnosno ugovoriti kao rad od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca te kao rad na daljinu putem informacijsko – komunikacijske tehnologije, a sve ukoliko priroda posla to omogućuje te na temelju dogovora radnika i Poslodavca.

Ugovor iz prethodnog stavka mora biti sklopljen u pisanom obliku i sadržavati zakonom propisani sadržaj, a na isti se uz posebne odredbe primjenjuju i odredbe zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stankama ukoliko to nije drugačije uređenom zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) ili ugovorom o radu.

Prava i obveze radnika i Poslodavca, u slučaju ugovaranja rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, propisani su zakonom i poslodavac je dužan osigurati zakonom propisane uvjete rada, a radnik se dužan pridržavati svih propisanih mjera u skladu s posebnim propisima.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 16.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu na način utvrđen člankom 8. ovoga Pravilnika.

2. Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, osim iznimno u slučajevima predviđenim zakonom kada ugovaranje probnog rada nije dopušteno.

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 stručne sposobnosti i radne sposobnosti.

Članak 18.

Probni rad može trajati najduže:

- 1 mjesec za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- 2 mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- 3 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 i
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti iz razloga i uz ispunjenje uvjeta propisanim zakonskim odredbama.

Članak 19.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz ugovora o radu za vrijeme probnog rada ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 20.

Pripravnici su radnici koji, po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnivaju radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali.

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

Članak 21.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se posebnim pravilnicima odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji donosi uz suglasnost ravnatelja, a isti se pripravniku treba dati na znanje.

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

Članak 22.

Pripravnički staž zdravstveni radnici mogu 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.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi nadležni ministar.

Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža zdravstvenih radnika, i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama posebnog pravilnika kojeg donosi nadležan ministar.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ili ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja, sukladno posebnim propisima.

Pripravniku se dodjeljuje stručna osoba (mentor) koja upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa te organizira i prati provođenje programa.

Članak 23.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad može provoditi i povjerenstvo od tri (3) člana koje imenuje ravnatelj.

Članak 24.

Povjerenstvo iz prethodnog članka, dužno je osam dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja

Članak 25.

Poslodavac obavezno organizira i provodi mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu pridržavajući se odredbi Zakona o zaštiti na radu, ostalih propisa iz područja zaštite na radu, općih akata Poslodavca, odredbi kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca, 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 siguran način.

Svaki radnik u obvezi je u obavljanju poslova svojeg radnog mjesta sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu, primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise te raditi s nužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava druge, a odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje pacijenata i ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je obavezan pravilno i s nužnom pozornošću koristiti sredstva rada, opremu i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca, odnosno rukovoditelja / voditelja organizacijske jedinice, koji će o tome obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu, o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku

uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

Članak 26.

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.

Članak 27.

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.

Radnik je dužan što prije obavijestiti nadležnu osobu u ustanovi, a najkasnije u roku tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, kao i o okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršenju ugovorenih poslova ili koje ugrožavaju život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 28.

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.

Poslodavac će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke utvrđene zakonom, Općom uredbom o zaštiti podataka, propisima o evidencijama iz oblasti radnih odnosa te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Sukladno prethodnom stavku radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sljedeće osobne podatke odnosno promjene tih podataka:

- osobne podatke o imenu i prezimenu, adresi stanovanja
- podatke potrebne za obračun poreza,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o položenim stručnim ispitima,
- podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke o adresi stanovanja,
- podatke o broju djece i zdravstvenog osiguranja djece,
- kontakt podatke
- osobnu fotografiju.

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu i sve podatke i izmjene dostavljenih podataka potrebnih za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom, a ako ih ne dostave snose štetne posljedice tog propusta.

Poslodavac je dužan voditi podatke o radnicima i radnom vremenu sukladno posebnim propisima.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni interes ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili ako su isti potrebni u dijelu obavljanja djelatnosti poslodavca.

Članak 29.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će biti ovlaštena, osim njega, nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

VIII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Članak 30.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji sukladno posebnom zakonu.

Diskriminacija iz stavka 2. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 3. ovog članka koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 31.

Poslodavac će pisano imenovati, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, dvije osobe različitog spola koje su uz njegovu suglasnost ovlaštene primati i predlagati rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

Ravnatelj je u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz prethodnog stavka o istome dužan obavijestiti radnike ustanove objavom na oglasnim pločama ustanove.

Prije donošenja odluke iz st. 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom) namjeravanoj odluci.

Članak 32.

Kada osoba/osobe iz prethodnog članka primi/e pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, dužna/e je/su odmah, a najkasnije u roku od osam dana, ispitati pritužbu i predložiti poduzimanje potrebnih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i diskriminacije ako utvrdi da ono postoji.

Članak 33.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije (ovlaštena osoba iz članka 31. ovog Pravilnika) mora bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog, istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

Članak 34.

U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja/ice postoji, predložit će ravnatelju Poslodavca da osobi koja je podnositelja/icu uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izrekne odgovarajuću mjeru,

odnosno predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili diskriminacije.

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije podnositelja/ice, predložit će ravnatelju donošenje obrazložene pisane odluke o odbijanju pritužbe.

Ravnatelj će na temelju postupka i prijedloga ovlaštene osobe o poduzimanju mjera koje su primjerene u konkretnom slučaju radi sprječavanja uznemiravanja ili diskriminacije osobi koju je uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju prema podnositelju/ici počinio ravnatelj, odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa, ravnatelju će izreći Upravno vijeće Poslodavca.

Članak 35.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IX. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 36.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan 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 pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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 37.

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

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 drugačiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s propisima koji reguliraju radno vrijeme u zdravstvenim ustanovama, koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Trajanje i raspored takvog radnog vremena, Poslodavac će utvrditi u skladu s odredbama kolektivnih ugovora koji obvezuju poslodavca.

Za rad organiziran u smjenama, odnosno u turnusu, radnik ima pravo na uvećanje plaće, sukladno odredbama kolektivnih ugovora koji obvezuju poslodavca.

Ravnatelj odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo, zaključenom ugovoru sa Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje i drugim potrebama organizacijske jedinice.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, osim iznimno, 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. Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmire i dopuste propisane odredbama zakona 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 ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 38.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite ravnatelj odlučuje o:

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata dnevno,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama, odnosno u turnusu,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

Članak 39.

Ukupno trajanje punog radnog vremena u tjednu određeno je Zakonom o radu te Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Članak 40.

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, osim ako se radi o zakonom predviđenoj mogućnosti ugovaranja dodatnog rada radnika za drugog poslodavca.

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 smatrati 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 koji obvezuje Poslodavca, zakonom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

3. Dopunski rad i dodatan rad radnika

Zdravstveni radnik može uz odobrenje ravnatelja za svoj račun sklopiti posao u dopunskom radu iz zdravstvene djelatnosti Poslodavca, izvan punog radnog vremena kod Poslodavca, sukladno odredbama zakona i pod zakonskih propisa donesenih od strane ministra nadležnog za poslove zdravstva.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema

propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca, za obavljanje djelatnosti koju ne obavlja kod Poslodavca, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, sukladno zakonskim propisima.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

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

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćenoga radnog vremena na trideset pet sati tjedno.

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 42.

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

5. Prekovremeni rad

Članak 43.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je dužan raditi na temelju usmenog zahtjeva s tim da se usmeni zahtjev mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje rada radnika koji radi prekovremeno ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, odnosno dvjesto pedeset sati godišnje ako je to ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radniku koji radi u dodatnom radu može se naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 44.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, o čemu je dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca koji je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

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 zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

8. Pripravnost i dežurstvo

Članak 46.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan Poslodavcu radi obavljanja poslova iz djelatnosti Poslodavca, sukladno kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca.

Članak 47.

Dežurstvo je 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, sukladno kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca.

Članak 48.

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

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

9. Rad po pozivu

Članak 49.

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 zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, sukladno kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca.

10. Noćni rad

Članak 50.

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest 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 koji obvezuje Poslodavca.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noć, u kojem slučaju je Poslodavac dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

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

11. Rad u smjenama

Članak 51.

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 koji obvezuje Poslodavca.

12. Odsutnost s posla

Članak 51.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka i dnevni odmor

Članak 53.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom ili propisom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

Članak 54.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od dvanaest sati, ali ne manje od deset sati, sukladno odredbama kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

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

2. Tjedni odmor

Članak 55.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam 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 četrnaest dana neprekidnog rada.

3. Godišnji odmor

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 57.

Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna te broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema kriterijima iz kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

Članak 58.

Trajanje godišnjeg odmora, raspored i način korištenja uređuju na način da se na četiri tjedna godišnjeg odmora iz članka 56. stavka 1. ovog Pravilnika, što iznosi dvadeset radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima propisanim kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset radnih dana, osim iznimno ako se radi o radniku koji je na poslovima prema posebnim uvjetima rada propisanim kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca.

Članak 59.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 60.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 56. ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 58. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 58. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 61.

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

Članak 62.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Radniku čija 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 za prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 63.

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 radnih dana).

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

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

Članak 64.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac Planom godišnjih odmora, u skladu s potrebama procesa rada vodeći računa o potrebama i željama radnika, a nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

Članak 65.

Na temelju Plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku rješenje (odluku) o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora, a koje 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 nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 4. 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 koji obvezuje Poslodavca.

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

4. Dopusti

Članak 66.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine u slučajevima i uz ispunjenje uvjeta iz kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima i uz ispunjenje uvjeta iz kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

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

Poslodavac će sukladno potrebama posla i financijskim mogućnostima, omogućiti radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a svaki je radnik dužan sukladno tome usavršavati se za rad.

Poslodavac predviđa sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika, a ista se osiguravaju se u financijskom planu Poslodavca.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja u slučajevima i uz ispunjenje uvjeta iz kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

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

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

Članak 67.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, u slučajevima i uz ispunjenje uvjeta iz kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

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

Članak 68.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).

U svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi od radnika će se zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe radi koje se traži dopust iz prethodnog stavka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 69.

Dopust iz članka 66. i 67. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika uz predloženu dokumentaciju koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

5. Privremena nesposobnost za rad

Članak 70.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

XI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 71.

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 vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Članak 72.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, 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.

Radnici kod Poslodavca dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što znaju o zdravstvenom stanju pacijenta.

Povreda čuvanja profesionalne tajne predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 73.

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 radnoga mjesta na koje je radnik sklopio ugovor o radu.

Članak 74.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca i / ili ugovorom o radu, može mu se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, a ako nije osnovano Radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 75.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova i dužan ih je obavljati postupajući sukladno pravilima struke, na način da svojim postupcima ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, kao ni život i zdravlje drugih ljudi.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

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

Radnik ne smije neovlašteno i bez znanja Poslodavca istupati prema trećim osobama u ime i za račun Poslodavca jer time čini štetu Poslodavcu.

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 naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Zdravstveni radnici mogu se osigurati od odgovornosti za štetu koju bi mogli počinili obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

Članak 77.

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

1. zakašnjanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena.....u iznosu od 15 €
2. svakim neopravdanom izostankom s posla više od jednog sata.....u iznosu od 30 €
3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana.....u iznosu od 15-50 €
4. zastoje u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica.....u iznosu od 50 – 100 €
5. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno.....u iznosu od 100 – 200 €
6. zastoje u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama.....u iznosu od 100-200 €
7. nepoštivanjem Zakona o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda.....u iznosu koji inspekcija ispostavi ustanovi
8. davanjem lažnih podataka o mjestu prebivališta, odnosno boravišta te na taj način stjecanje osobne materijalne koristi na štetu ustanove.....u iznosu svih isplaćenih troškova prijevoza isplaćenih na temelju lažnih podataka o mjestu prebivališta, odnosno boravišta davanjem lažne Izjave o ostvarivanju prava na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 78.

Naknada štete iz članka 77. ovog Pravilnika, smanjiti će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do sada nije uzrokovao štete i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca 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 utvrđenih u stavku 1. ovog članka iznosi najmanje 20 %, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 79.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema 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.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

Ugovor o radu može prestati na način, pod uvjetima i u postupku utvrđenom zakonom, propisima donesenim na temelju zakona i Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Sukladno zakonskim odredbama, ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 81.

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i poslodavca, akt Sporazuma o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

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

Članak 83.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ravnateljskog ugovora ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, već odredbe ravnateljskog ugovora.

Članak 84.

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

Članak 85.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to 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 86.

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

Poslovno 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.

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

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 87.

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

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka rukovoditelj / 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 da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 88.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da radnik krši obveze iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom, 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 i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili aktima Poslodavca,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,

- zlorporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi Poslodavac,
- zbog nastavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa i u svezi s radom unatoč izrečenom pismenom upozorenju.

Članak 89.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima (**lakše povrede radne obveze**):

- 1) neopravdanog izostanka s posla jedan dan,
- 2) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- 3) nedopušteno korištenje sredstvima poslodavca,
- 4) skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- 5) nepoduzimanje mjera zaštite na radu,
- 6) zlorporaba položaja ili ovlasti,
- 7) neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- 8) nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- 9) nekorektan odnos prema suradnicima,
- 10) nekorektan odnos prema korisnicima usluga (pacijentima i dr.),
- 11) neobavješćavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu,
- 12) nanošenje štete ugledu Poslodavca.

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

1. pisana opomena na kršenje radne obveze
2. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu.

Članak 90.

Teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatraju se (**teže povrede radne obveze**):

- 1) neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- 2) svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- 3) kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- 4) zlorpotreba bolovanja,
- 5) odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- 6) učestalo kršenje pravila rada,
- 7) povreda poslovne tajne,
- 8) fizički napad na drugog radnika
- 9) povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika,
- 10) konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u takvom stanju,
- 11) konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- 12) otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca, njihove pratnje ili posjetitelja,
- 13) napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- 14) sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja ili osobe koju on ovlasti za izdavanje suglasnosti,
- 15) povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- 16) izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika,
- 17) ako ne postupa po propisima ili općim aktima Poslodavca ili neosnovano ne izvršava odluke Upravnog vijeća, ravnatelja ili drugih nadležnih tijela ili postupa protivno njima,

- 18) ako svojim nesavjesnim i nepravilnim radom ili zanemarivanjem svojih dužnosti prouzroči Poslodavcu veću štetu,
- 19) ako se ne pridržava utvrđene financijske politike i financijskih planova Poslodavca
- 20) ako djeluje suprotno poslovnim i profesionalnim interesima Poslodavca
- 21) ako uzrokuje štetu na vozilima poslodavca krajnjom nepažnjom ili namjerno

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

1. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,
2. redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 91.

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i Poslodavac i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju 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 2. ovoga 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.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom na način i uz uvijete utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom na način utvrđen odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Članak 92.

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 koji obvezuje Poslodavca, ovog Pravilnika ili drugih akata Poslodavca, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 93.

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

8. Otkazni rok

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga 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 korištenja 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 radi 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 potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani te privremene nesposobnosti za rad, osim u iznimnim slučajevima predviđenim zakonom. 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 uručenja 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 koji obvezuje Poslodavca, ovom Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 96.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u trajanju od 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.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga 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.

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. ovoga članka.

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.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Iznimno od stavka 1. ovoga 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.

9. Otpremnina

Članak 97.

Otpremnina je, sukladno zakonskim odredbama, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Članak 98.

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

10. Postupak otkazivanja

Članak 99.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika i osobno uvjetovanog otkaza pokreće neposredno nadređena osoba prijavom koju dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

Prije donošenje 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 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.

U slučaju kad radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca, ugovorom o radu i drugim propisom, može se pod uvjetom i na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu.

Voditelj organizacijske jedinice dužan je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od saznanja za kršenje radnih obveza radnika, o tome pisano izvijestiti ravnatelja koji će odrediti osobu koja će utvrditi istinitost navoda te druge činjenice vezane za donošenje meritorne odluke ravnatelja. Pismeno upozorenje o kršenju radnih obveza pohranjuje se u dosje radnika.

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

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati u odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obveza učinjena.

Članak 103.

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 104.

Otkazivanje ugovora o radu radnika Poslodavac je dužan provesti u skladu s odredbama zakona i kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, a u zakonom predviđenim slučajevima, odluka Poslodavca o otkazu može se donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (sindikalnog povjernika).

Članak 105.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 106.

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.

11. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 107.

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

12. Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 108.

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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 109.

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

Članak 110.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u postupku, rokovima i na način propisan Zakonom o radu.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) i Poslodavca, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 111.

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

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

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku provoditi će se sukladno zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca te ovog Pravilnika o radu, odnosno na istu će se, ako drugačije nije propisano, na odgovarajući način primjenjivati odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na internoj dostavnici.

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

Na internoj dostavnici ili povratnici, pored vlastoručnog potpisa radnika, naznačuje se i datum primitka.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na internu dostavnicu će se zabilježiti uz potpis dostavljača 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 će se smatrati da je valjano izvršena.

Članak 112.

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.

Članak 113.

U slučaju odbijanja prijema dostave na kućnu adresu ili nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Članak 114.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, Poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

XVI. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 115.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih zakonom, pravilnikom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Plaća se isplaćuje u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno zakonom.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće za otežane uvjete rada, rad noću, prekovremeni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi i u ostalim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Uvećanje plaće iz prethodnog stavka utvrđuje se sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Radnik ima pravo i na sva druga materijalna primanja iz rada i po osnovi rada utvrđena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja, a sve u skladu s važećim propisima vezanim uz službena putovanja.

Radniku koji po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će se naknada za korištenje privatnog automobila sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Člana 116.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način

odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, odnosno drugih propisa koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

Članak 118.

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

Članak 119.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Poslodavca KLASA: 012-01/21-01-0121-2 URBROJ: 238-135-21-01-0121-2 od 24. veljače 2021. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

dr. sc. Miroslav Gjurašin, dr. med.
spec. neurokirurg

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Zavoda dana 23. lipnja 2023. godine, a stupa na snagu dana 1. srpnja 2023. godine.

KLASA: 012-01/23-01-0248-1
URBROJ: 238-135-23-01-0248-1

RAVNATELJ

mr. Davorin Gajnik, dipl. pravnik