Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 98. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine" broj 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22) članka 26. i 51. Statuta THALASSOTHERAPIE – CRIKVENICA Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Primorsko-goranske županije (u daljnjem tekstu: Bolnica i Poslodavac) nakon savjetovanja s Radničkim vijećem provedenim 27.6.2023. na svojoj 25. redovnoj sjednici održanoj 29. lipnja 2023. Upravno vijeće bolnice donijelo je

PRAVILNIK O RADU THALASSOTHERAPIE – CRIKVENICA
Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Primorsko-goranske županije

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) u THALASSOTHERAPIJI – CRIKVENICA Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju PGŽ, Crikvenica, Gajevo šetalište 21 (u nastavku teksta: Bolnica i Poslodavac) uređuju se: temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, organizacija rada, sklapanje ugovora o radu, provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika i probni rad, osposobljavanje pripravnika za samostalan rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su trajno ili privremeno nesposobni za rad, dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i dopusti, dodatni rad kod drugog poslodavca, prava , obveze i odgovornost radnika na radu, naknada štete, prestanak ugovora o radu, otkazni rok i postupak otkazivanja, otpremnina, zbrinjavanje viška radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, dostavljanje odluka radniku, plaća i naknade plaća, ostala materijalna prava radnika, sudjelovanje radnika u odlučivanju.

(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.

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

Članak 2.

(1) Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Bolnicu kao poslodavca.

(2) Poslodavac je Bolnica kao pravna osoba koja zapošljava radnika za koju radnici u radnom odnosu obavljaju određene poslove.

(3) U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog i drugih Pravilnika Poslodavca, Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, odredbi važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, takve odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

(4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

(5) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada te pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te odredbama ostalih pravilnika i obavijestiti ga gdje može doći do važećih pravilnika.

II. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 3.

(1) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(2) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(3) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i zakonito i prema uputama poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama Zakona o radu i posebnim zakonima.

(6) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Pravilnika, zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa i kolektivnih ugovora.

(7) Radnici moraju na posao dolaziti na vrijeme, a svoje poslove obavljati uredno i savjesno u skladu sa svojim ugovorom o radu te pravilima rada kod Poslodavca.

(9) Radnici se međusobno trebaju ponašati poslovno korektno bez uznemiravanja, narušavanja dostojanstva i sl.

(10) Za vrijeme rada radnici ne smiju uživati alkohol niti droge, niti smiju dolaziti na posao pod utjecajem alkohola i droga.

(11) Pušenje je dozvoljeno samo za vrijeme odmora u tijeku rada izvan radnih prostorija i radilišta Bolnice.

III. ORGANIZACIJA RADA

Članak 4.

(1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, praćenja stanja i unapređenja sigurnosti na radu, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

(2) Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

(3) Unutarnji ustroj organiziran je po odjelima, odsjecima, odnosno njima izjednačenim nazivima organizacijskih jedinica u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta te se istim pobliže uređuje unutarnje ustrojstvo i način obavljanja djelatnosti Bolnice.

(4) U slučaju promjene odjela ili naziva odjela, odsjeka odnosno njima izjednačenim nazivima organizacijskih jedinica utvrđenih Pravilnikom iz stavka 3. ovog članka, a bez promjene posla tj. radnog mjesta odnosno narav i vrstu rada isto ne znači promjenu radnog mjesta radnika.

Članak 5.

(1) Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju i ravnatelju Bolnice.

(2) Pomoćnici ravnatelja odgovorni su neposredno ravnatelju Bolnice odnosno u njegovoj odsutnosti zamjeniku.

Članak 6.

(1) Poslodavac će u svojem sjedištu postaviti oglasnu ploču na koju će stavljati obavijesti sukladno ovom Pravilniku te posebnim propisima.

(2) Poslodavac će opće akte i druge obavijesti objavljivati na svojim službenim web stranicama.

(3) Poslodavac može o donesenim odlukama, pravilnicima i slično radnike obavještavati i putem elektroničke pošte na službene e-mail adrese sukladno članku 122. Pravilnika.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Upravno vijeće bolnice na prijedlog Ravnatelja po prethodno provedenom postupku dostavljanja obrazloženog zahtjeva Voditelja odjela i po prethodnoj suglasnosti Stručnog vijeća ako se radi o potrebi zapošljavanja zdravstvenog radnika, držeći se propisanih vremenskih i kadrovskih normativa i standarda u skladu s važećim Planom zapošljavanja pri zapošljavanju zdravstvenih i nezdravstvenih radnika.

(2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama odnosno na oglasnoj ploči Bolnice, te po potrebi i u dnevnim novinama ili mrežnim stranicama javnih oglašivača zapošljavanja na području Republike Hrvatske, te u »Narodnim novinama« samo ako je to propisano posebnim propisom.

(3) Iznimno, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane člankom 15. Zakona o radu, a iznimno je dopušteno umjesto podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12.

istog članka, u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

(3) Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje Ravnatelj.

(4) Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona te drugih općih akata i procedura poslodavca ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

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

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se s radnikom koji pored uvjeta utvrđenih zakonom ispunjava i posebne uvjete.

(2) Kao posebni uvjeti u skladu s Pravilnikom u unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu
- posebna zdravstvena sposobnost
- dokaz o neosuđivanosti za neko od kaznenih djela iz glave XVI. I XVII. Kaznenog zakona
- uvjerenje da se ne vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz glave XVI. I XVII. Kaznenog zakona

Članak 10.

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

(2) Radnik se obvezuje, po dobivenoj uputi poslodavca, u određenom roku otići na periodički liječnički pregled.

(3) Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s time da troškove pregleda snosi poslodavac.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke iz ugovora dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže 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 12.

(1) 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.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja

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

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, osim:

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

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

(7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog ugovorom, nastupanjem uvjeta koji je određen kao razlog prestanka radnog odnosa ili otkazom istog.

(10) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Poslodavca.

(11) Ako je rok završetka ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoren prema završetku nekoga posla, ili povratom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će o prestanku ugovora o radu obavijestiti radnika, kojemu ugovor o radu prestaje datumom iz te obavijesti.

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

Članak 13.

(1) Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, voditelje Odjela odnosno drugih voditeljskih mjesta koja su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova ili općim aktom određena kao «reizborna» i temeljena na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju sukladno odluci o imenovanju.

4. Evidencija o radnicima

Članak 14.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu kao i evidenciju drugih osoba čiji rad koristi, a koji s njime nisu u radnom odnosu.

(2) Poslodavac evidenciju o vlastitim radnicima koji su u radnom odnosu počinje voditi datumom zasnivanja radnog odnosa, a evidenciju o osobama koje nisu u radnom odnosu, ali Poslodavac koristi njihov rad (studenti, učenici i sl.) s datumom njihova početka rada i ažurno je vodi do prestanka radnog odnosa ili rada.

(3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Vođenje evidencije prisutnosti na radu, dolaska i odlaska s posla može se provoditi putem potpisnih listi ili putem kontaktnih ili beskontaktnih kartica sukladno Pravilniku o načinu evidentiranja dolaska na rad, odlaska s rada i izlazaka tijekom radnog vremena radnika u ustrojstvenim jedinicama Bolnice.

(5) U području vođenja evidencije iz stavka 1. Poslodavac prikuplja samo one podatke koji su navedeni u Zakonu o radu i Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima nadležnog ministarstva te podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu i slično).

(6) Potpisom ugovora o radu radnik pristaje na način vođenja evidencije prisutnosti na radu.

(7) Neevidentiranje, pogrešno ili neredovito evidentiranje dolaska i odlaska s rada predstavlja težu povredu radne obveze.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 15.

(1) 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 putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti.

(2) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti obavlja se testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način te razgovorom s povjerenstvom za odabir kandidata, a sve u skladu s potrebnim uvjetima za pojedino radno mjesto na koje se radnik zapošljava prema Pravilniku o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

(3) Povjerenstvo od tri člana za provođenje postupka provjere stručnih i radnih sposobnosti imenuje Ravnatelj, a odluku o odabiru kandidata donosi Ravnatelj.

2. Probni rad

Članak 16.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad tijekom kojeg 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.

(2) Probni rad može trajati najduže šest mjeseci.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust .

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(5) Probni rad se u pravilu ugovora na sljedeći način:
- 1 mjesec za radna mjesta IV. vrste
- 2 mjeseca za radna mjesta III. vrste
- 3 mjeseca za radna mjesta II. vrste
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 17.

(1) Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni Voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, druga osoba ili povjerenstvo koje imenuje Ravnatelj.

Članak 18.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu) koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

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

(3) Na otkaz iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu o otkazu ugovora o radu osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

(4) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALNI RAD

Članak 19.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koji se školovao.

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

(3) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se posebnim pravilnicima, odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

(4) Pripravnički staž može se obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 20.

(1) Radi osposobljavanja za samostalan rad učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

(2) Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih radnika.

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

(4) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako posebnim propisima nije drukčije određeno.

Članak 21.

(1) 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 obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Članak 22.

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

(2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

(3) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju predviđenim kolektivnim ugovorom.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 23.

(1) 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.

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

(3) Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo koje imenuje Ravnatelj.

(5) Ugovor o radu s pripravnikom iz ovog članka može se sklopiti na određeno vrijeme.

(6) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 24.

(1) Poslodavac može primati osobe na stručno osposobljavanje za rad sukladno posebnim propisima.

4. Rad bez ugovora o radu

Članak 25.

(1) Poslodavac može za obavljanje poslova angažirati osobe i bez sklapanja ugovora o radu ukoliko je to dopušteno posebnim propisima (rad studenata i učenika posredovanjem učeničkog servisa, ugovori o poslovnoj suradnji i sl.) o čemu vodi posebnu evidenciju.

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Obrazovanje

Članak 26.

(1) Poslodavac će sukladno potrebama posla i mogućnostima, omogućiti radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Svaki radnik se dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

(3) Predmet stručnog obrazovanja nisu specijalizacije i uže specijalizacije uređenje kojih se prosuđuje temeljem Zakona o zdravstvenoj zaštiti i na temelju zakona donesenih provedbenih propisa koji obvezuju Bolnicu.

2. Osposobljavanje za rad

Članak 27.

(1) Poslodavac će organizirati odnosno osigurati osposobljavanje za rad radnika, u slijedećim slučajevima:

- radi promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada,
- radi osposobljavanja na novom uređaju, programu i sl.;
- radi obveznog osposobljavanja za rad na siguran način,
- radi neophodnog osposobljavanja radi osiguranja ovlaštenja za rad za poslove koje radnik obavlja (poput ovlaštenja za poslove javne nabave i sl.) koje ovlaštenje je uvjet za radnikovo obavljanje posla, uključujući i obnavljanje ovlaštenja,
- u drugim sličnim slučajevima propisanim zakonom odnosno drugim propisom.

(2) Osposobljavanje će poslodavac sam organizirati i obaviti ili će osigurati vanjskog pružatelja takve usluge.

(3) Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka u cijelosti snosi Poslodavac, a obavljat će se primarno u prostorijama poslodavca, ako je to moguće, te po mogućnosti tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(4) Osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka uračunava se u radno vrijeme.

3. Seminari i edukacije

Članak 28.

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

(2) Kada je radnik upućen od poslodavca na seminare, tečajeve i slične oblike edukacije za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, isto se smatra vremenom provedenim na radu.

(3) Ukoliko se isti održavaju izvan mjesta rada, isto se smatra službenim putem ako se radi o udaljenosti koja je predviđena da bi se radilo o službenom putu, te u tom slučaju radnik ima sva prava predviđena kolektivnim ugovorom za službeni put.

(4) Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad u slučajevima iz stavka 2. uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

(5) Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno stavku 2. uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. radniku će se osigurati plaćeni dopust.

4. Školovanje radnika

Članak 29.

(1) Stručno obrazovanje (školovanje) može se odobriti radniku koji se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

(2) Obrazovanje mora biti vezano za vrstu i duljinu trajanja ugovora o radu i interes Bolnice.

(3) Stručno obrazovanje provodi se na temelju godišnjeg Plana stručnog obrazovanja i usavršavanja (dalje: Plan) koji mora biti usklađen s Financijskim planom za tekuću godinu uzimajući u obzir već započeto i potrebu za novim stručnim obrazovanjem i usavršavanjima.

(4) Plan za svaku kalendarsku godinu donosi Ravnatelj bolnice na prijedlog Povjerenstva za stručno obrazovanje i usavršavanje (dalje: Povjerenstvo).

(5) Članove Povjerenstva odlukom imenuje Ravnatelj .

(6) Povjerenstvo započinje postupak planiranja, raspodjele sredstava i odabira radnika za koje će predložiti plaćanje školarine nakon što Upravno vijeće usvoji Financijski plan za iduću kalendarsku godinu.

(7) Radnik kojem je odobreno stručno obrazovanje obvezan je s uspjehom završiti stručno obrazovanje bez obzira na financiranje.

(8) Radnik je obvezan sa bolnicom sklopiti ugovor o školovanju, svake ga godine obnavljati te predati bolnici preslike diplome, ili druge javne isprave o završenom stručnom obrazovanju.

(9) Radnik se obvezuje stečeno stručno znanje i vještine primjenjivati tijekom obavljanja poslova u bolnici kao i ista prenijeti na ostale radnike bolnice.

Članak 30.

(1) Radnik je nakon završenog stručnog obrazovanja ili usavršavanja dužan ostati na radu u Bolnici najmanje onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje. U protivnom je dužan Bolnici naknaditi troškove obrazovanja i druge izdatke vezane za studij u cijelosti.

(2) Ukoliko Bolnica za radnika nije platila cjelokupnu školarinu radnik se obvezuje ostati na radu u bolnici razmjerno broju plaćenih školarina.

(3) Radnik je obvezan u cijelosti vratiti novčana sredstva koja je Bolnica platila na ime školarine i druge izdatke vezane za obrazovanje i slučaju da:

- ne završi stručno obrazovanje na koje je upućen,
- ne završi stručno obrazovanje u roku zadanom programom obrazovanja,
- svojevoljno raskine radni odnos u Bolnici u tijeku provođenja stručnog obrazovanja,
- dobije otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 31.

(1) U posebno opravdanim slučajevima (viša sila, bolest, smrt i sl.) Upravno vijeće bolnice može osloboditi radnika obveze vraćanja novčanih sredstava iz prethodnog stavka djelomično ili u cijelosti.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita zdravlja na radu

Članak 32.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu te odredbi kolektivnih ugovora koji obvezuju poslodavca.

(2) Bolnica kao poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnostima posla koji radnik obavlja i osposobljava ih za rad na siguran način.

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

(4) Obveza je radnika biti ovlaštenikom poslodavca za poslove zaštite na rada kada to ravnatelj zatraži, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

(5) Radnik je obvezan na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava zaštite, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 33.

(1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan postupati s dužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja.

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

Članak 34.

(1) 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.

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti nadležnu osobu u Bolnici, a najkasnije u roku od tri (3) dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(3) Nedostavljanjem potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad iz prethodnog stavka ovog članka radnik čini povredu obveze iz radnog odnosa.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 35.

(1) Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom, a osobito u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, primjenjivim propisom ili općim aktom poslodavca.

(2) Podaci iz stavka 1. su tajni te zaštićeni od neovlaštenog pristupa u skladu s odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka i Zakona o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka.

(3) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo kako je to određeno Pravilnicima Bolnice ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(4) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka u roku od 8 dana od nastanka promjene.

(5) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Ravnatelj imenuje ovlaštenu osobu za prikupljanje i korištenje te dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

(7) Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti obvezna je čuvati s povećanom pažnjom i sviješću da štiti osobne podatke radnika.

(8) Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.

(9) Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

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

(11) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

(12) Ostali detalji u vezi prikupljanja i zaštite osobnih podataka mogu se regulirati posebnim pravilnikom.

IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 36.

(1) Bolnica ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Bolnica ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 37.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između Bolnice kao poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Bolnica nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 38.

(1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

(2) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(3) Otkaz iz stavka 2. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 39.

(1) 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.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 40.

(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

(3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

X. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 41.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri (3) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanim trajanju.
Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

(2) Ako iz opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog čanka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri (3) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 42.

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu .

(2) Zabrana iz stavka 1. ne utječe na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena na koji je sklopljen.

(3) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 43.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, ovlašteni liječnik, ili tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Bolnica mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Ako Bolnica nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, može mu se otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 44.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Bolnica je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Bolnica poduzela sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i

mišljenjem ovlaštenog tijela, radniku se može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) Radničko vijeće može uskratiti suglasnost iz stavka 3. ukoliko Bolnica nije poduzela sve mjere iz stavka 2. ili ako ne dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu u skladu s mišljenjem i nalazom ovlaštenog tijela u kojem slučaju suglasnost može nadomjestiti arbirtažna odluka.

XI. DUŽNOSTI POSLODAVCA RADI POSEBNE ZAŠTITE DJETETA I MALOLJETNIKA

1. Dužnosti Poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 45.

(1) U radni odnos za obavljanje poslova koji uključuje rad s djecom ne može se primiti niti može obavljati poslove u zdravstvenoj djelatnosti koja uključuje rad s djecom zdravstveni radnik koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz glave XVI. Kaznenog zakona – Kaznena djela protiv spolne slobode i glave XVII. istoga Zakona – Kaznena djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta.

(2) Poslodavac je dužan po službenoj dužnosti pribaviti dokaz da osoba iz stavka 1. ovoga članka nije osuđena za naprijed navedena kaznena djela.

(3) Ako je kod poslodavca zaposlen maloljetnik ili se provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno ako je Bolnica organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužna je voditi računa o tome da kod radnika koji je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćna osuda za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. da se ne vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

(4) Odredbe stavka 1. – 3. odnose se na sve osobe koje na bilo koji način obavljaju poslove na kojima bi bili u neposrednom kontaktu s djecom i maloljetnicima pri čemu se pod neposrednim kontaktom smatra onaj kontakt koji je redovit i svakodnevan (npr. mentori učenicima kod učenja temeljem rada, „prakse", rad na bliskoj udaljenosti u istom prostoru kao i dijete ili maloljetnik i sl.)

(5) Poslodavac u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta navodi radna mjesta na kojima radnici zbog prirode svojeg posla dolaze u neposredan kontakt s djecom i maloljetnicima radi čega su u obvezi već prilikom provođenja javnog natječaja dostaviti uvjerenje iz članka 45. te dati privolu temeljem koje je Poslodavac ovlašten zatražiti od nadležnog tijela potvrdu o nepostojanju pravomoćne osude za kaznena djela iz istog članka.

(6) Ukoliko kandidat u postupku zapošljavanja koji se provodi na temelju javnog natječaja ili oglasa ne postupi na način opisan u stavku 5. isti će se eliminirati iz daljnjeg sudjelovanja u natječajnom postupku.

Članak 45a

2. Postupanje u vezi zaštite djece i maloljetnika

(1) Bolnica je dužna onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz članka 45. kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

(2) Ako su poslovi vezani uz kontakt s djetetom i maloljetnikom povremeni ili se radi o dijelu radnikovih poslova iz ugovora o radu Poslodavac može naložiti radniku da radi druge poslove, maknuti ga iz određenog odjela i sl. osobito ako se poslovi u kontaktu s djecom i maloljetnicima obavljaju samo povremeno (npr. učenička praksa).

(3) Ako se radi o stalnim poslovima radnika Poslodavac će takvom radniku ponuditi promjenu ugovora o radu, a ukoliko radnik isto ne prihvati Poslodavac će mu dati otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu.

(4) Ukoliko poslodavac nema mogućnosti ponuditi radniku druge na kojima bi radnik mogao raditi, Poslodavac će mu dati izvanredni otkaz budući da u tom slučaju zakonska zapreka predstavlja osobito važnu činjenica zbog koje nastavak rada s takvim radnikom nije moguć.

XII. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 46.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te poduzimanjem preventivnih mjera.

(2) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe 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 i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezana.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljstvo ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koja ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koja uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Utvrđena diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

Članak 47.

(1) Ponašanjima koji mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemiravajući telefonski pozivi
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
- zahtjevi za obavljanje ili neobavljanje poslova koji su predmet ugovora o radu,

a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

(2) Poslodavac štiti radnike od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

(3) U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima diskriminacije i uznemiravanja.

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

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

2. Postupak zaštite

Članak 48.

(1) Ravnatelj bolnice je dužan uz prethodnu pisanu suglasnost imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana od dana imenovanja Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte Povjerenika biti će objavljeni na internetskoj stranici poslodavca te će na taj način biti dostupni svim radnicima

(5) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta - pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 49.

(1) Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku od osam dana (8) od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere

koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(2) Ako Povjerenik u roku od osam (8) dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac ili Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu ili Povjereniku, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca ili Povjerenika u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

(4) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio.

(5) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 50.

(1) Povjerenik odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu: oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada, udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba, oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

(2) Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka rješavanja pritužbe.

Članak 51.

(1) U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika, utvrditi način i okolnosti povrede te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

(2) Povjerenik može saslušati, odnosno ispitati navedene osobe, obaviti sučeljavanje, a prema potrebi izvesti i druge dokaze, te o svakoj radnji sačiniti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, te druge osobe koje su sudjelovale u postupku i zapisničar.

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

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

(6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe i utvrđivanja okolnosti, o čemu moraju biti upozorene i što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

Članak 52.

(1) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za diskriminaciju i/ili uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

(2) Nakon provedenog postupka, Povjerenik će izraditi i dostaviti ravnatelju svoju pisanu odluku u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(3) Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika te ovisno o okolnostima slučaja predložiti će mjere kako sijedi:
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa
- redoviti otkaz ugovora o radu
- izvanredni otkaz ugovora o radu
Druge mjere mogu biti:
- pisano upozorenje
- pisano upozorenje uz mogućnost raskida ugovora temeljem kojeg osoba obavlja poslove za Bolnicu
- raskid ugovora temeljem kojeg osoba obavlja poslove za Bolnicu

(4) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavka 2. Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmjenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova uz zadržavanja iste razine prava.

(5) Ravnatelj će, ovisno o okolnostima slučaja i prijedlogu Povjerenika, poduzeti određene radnje i mjere radi sprječavanja daljnje diskriminacije i/ili uznemiravanja radnika u skladu sa stavkom 3. ovog članka.

(6) U slučaju kada Povjerenik utvrdi da diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje ne postoji, pritužba se odbija.

XIII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 53.

(1) 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 dugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) 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.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je 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 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.

(4) Radnik je radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti, a Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene.

2. Puno radno vrijeme

Članak 54.

(1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

(2) Ugovor o radu može se sklopiti na puno i nepuno radno vrijeme.

(3) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno osim u slučaju ugovaranja dodatnog rada.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 55.

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

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

(4) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se rad u punom radnom vremenu .

(7) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

(8) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

(9) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog

rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme što je Poslodavac dužan razmotriti te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

4. Dodatan rad radnika

Članak 56.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu u Bolnici može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca tako da radno vrijeme radnika u dodatnom radu ne smije biti duže od 8 sati tjedno odnosno duže od 16 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dopušten Zakonom o radu.

(2) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(3) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

(4) Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Bolnicu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(5) Bolnica može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Bolnici kao matičnom poslodavcu.

(6) U slučaju iz stavka 5. radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi u Bolnici.

5. Dopunski rad

Članak 57.

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

6. Skraćeno radno vrijeme

Članak 58.

(1) 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.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka su:
– poslovi s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
– poslovi pripreme antineoplastičnih lijekova, pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

(3) Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na 35 sati tjedno.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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 59.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan na zahtjev ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti, raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena radnog vremena (prekovremeni rad)

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelja ili osobu koju on ovlasti da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

(4) 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.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) 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.

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

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

(9) Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice propisane Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

7. Raspored radnog vremena

Članak 60.

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

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

(3) Raspored radnog vremena određuje Ravnatelj svojom pisanom odlukom sukladno pravilnima propisanim Pravilnikom o radnom vremenu nadležnog ministarstva.

(4) Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu i kućnom redu poslodavca.

(5) Pisanu odluku o rasporedu radnog vremena poslodavac će objaviti na oglasnoj ploči i dostaviti radnicima na njihove službene e-mail adrese, odnosno na privatne adrese ako su poslodavcu dali taj podatak.

(6) Poslodavac će o odluci o rasporedu radnog vremena također dodatno upoznati radnike na način da ih o tome detaljno informiraju njihovi rukovoditelji.

Članak 61.

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

(2) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke 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.

(3) Prijekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. (npr. situacija kada neplanirao izostane radnik radi bolovanje i sl. na poslovima koji se ne smiju odgađati, kada se neplanirano hitno mora završiti neki posao, kada se hitno mora otkloniti neki kvar, zastoj i slično, kada se mora hitno postupiti po nalogu službenih tijela, u slučaju više sile – poplave, požara, ako neplanirano izostane radnik odnosno radnici iz kasnije smjene - popodnevne - pa je nužno da netko iz ranije smjene – jutarnje - zamijeni smjenu zbog nužne popunjenosti radnika u kasnijoj smjeni i sl.)

(4) O promjeni rasporeda u manje od tjedan dana u slučaju prijeke potrebe poslodavac može radnika odnosno radnike obavijestiti i usmenim putem te na drugi prikladan način.

8. Preraspodjela radnog vremena

Članak 62.

(1) 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 punog ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

(4) Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena utvrđeni su kolektivnim ugovorom.

9. Pripravnost i dežurstvo

Članak 63.

(1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite kod poslodavca se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada.

(2) 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.

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

(4) Pripravnost radnim danom traje 16, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

(5) Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Članak 64.

(1) Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan kod poslodavca nakon redovitog radnog vremena poslodavca, 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.

(2) Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

(3) Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

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

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

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

10. Rad po pozivu

Članka 65.

(1) Rad po pozivu jest oblik rada kada radnike 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 poslodavca koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

(2) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

(3) Rad po pozivu može narediti Voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

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

11. Noćni rad

Članak 66.

(1) Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

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

(3) Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnim ugovorima

(4) Za maloljetnike noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

Članak 67.

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

(2) Nije dozvoljeno raditi noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako j ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta.

12. Rad u smjenama

Članak 68.

(1) 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, koji može biti prekinut i neprekinut.

(2) Smjenski je radnik onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama ili turnusima.

(3) Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni u skladu s kolektivnim ugovorima.

XIV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 69.

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

(2) Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

(3) 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.

(4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu urediti će se vrijeme i način korištenja istog.

2. Dnevni odmor

Članak 70.

(1) Između dva uzastopna radan dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

3. Tjedni odmor

Članak 71.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam sati neprekidno.

(2) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u navedenom trajanju, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

(3) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

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

(6) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon četrnaest dana neprekidnog rada.

(7) Radnik koji radi na dan tjednog odmora, subota ili nedjelja ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate u skladu s kolektivnim ugovorima.

Članak 72.

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

4. Godišnji odmor

Članak 73.

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

(2) 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.

(3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 2. ovog članka ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca u slijedećim slučajevima:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz stavka 2. ovog članka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz stavka 2. ovog članka
- ako radni odnos prestaje prije 01. srpnja tekuće godine

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

(5) Radniku kojem prestaje radni odnos kod poslodavca za tu kalendarski godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora osim kod prestanka radnog odnosa radnika uslijed odlaska u mirovinu.

(6) Poslodavac koji je radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 74.

(1) Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema:

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

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 75.

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

a) 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.

b) prema složenosti poslova:

– poslovi zdravstvenog radnika specijalista – 5 radnih dana

– poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem – 4 radna dana

– poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem – 3 radna dana

– poslovi SSS, VKV, KV - 2 radna dana

– ostali poslovi – 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 3 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 2 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju - 4 radna dana
– osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja- 3 radna dana
– sudioniku Domovinskog rata - 1 radni dan

d) prema uvjetima rada:
– rad u smjenama
– rad u turnusu
– rad s pripravnošću ili dežurstvom
– rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena - 2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena:
– na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica
– na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a
– na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC
– na patologiji i citologiji
– s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
– intravenoznoj aplikaciji citostatika
– nuklearnoj medicini
– na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
– na gastroenterologiji – ERCP
– na interventnoj gastroenterologiji
– na interventnoj kardiologiji
– na interventnoj pulmologiji
– u djelatnosti hitne medicine
– na forenzičnoj psihijatriji
– u operacijskoj dvorani
– primalje u rađaoni
– na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
– u jedinicama intenzivnog liječenja - 5 radnih dana

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

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

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

5. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 76.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

Članak 77.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu razmjerno broju neiskorištenih dana godišnjeg odmora.

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

(3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

6. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 78.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, odnosno Voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

(2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

(3) 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), pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(5) Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(6) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

(7) Iznimno od stavka 6. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 79.

(1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(4) Radnik ima pravo i na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(5) Troškovima iz prethodnog stavka podrazumijevaju se putni i drugi troškovi koje su radniku nastali uslijed odgode odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora.

(6) 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 i drugim pozitivnim propisima.

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

(8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

7. Plaćeni dopust

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za osobno važne potrebe do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

– sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
– rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
– smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke - 5 radnih dana
– smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika - 2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
– teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
– dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa - 2 radna dana za svako darivanje
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - 3 radna dana
– elementarne nepogode - 5 radnih dana

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

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

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Članak 81.

(1) Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni 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
– polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu 10 dana.

(2) Radnik je dužan predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

7. Neplaćeni dopust

Članak 82.

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

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

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

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

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

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

(6) U slučaju da radnik pruža osobnu skrbi članu uže obitelji ili osobi s kojom živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga isti ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana te 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.

(7) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb te Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 6. ovoga članka.

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

8. Odsutnost s posla

Članak 83.

(1) 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.

(2) To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu.

Članak 84.

(1) Dopust iz članka 80.- 83. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 85.

(1) Svaki radnik obvezan 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, štititi poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

(2) Poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

(3) Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva radnika, jamči mu izvršavanje njegovih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok pozitivni pravni propisi i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 86.

(1) Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

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

(3) U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti) radnik je dužan obavljati i druge poslove, u okviru svoje stručne spreme, koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik raspoređen dok te okolnosti traju.

(4) Odredba stavka 3. ovog članaka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu .

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

Članak 87.

(1) U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu, može 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 88.

(1) Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

(2) Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada") o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadacima.

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

XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 89.

(1) Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

(2) Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

(3) 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.

(4) 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.

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

Članak 90.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su:

1.	zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu od 40 eura
2.	svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	u iznosu od 40 eura
3.	nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjeseca	u iznosu od 40 – 70 eura
4.	nemarnim i nestručnim obavljanjem poslova, nestručnim rukovanjem opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	u iznosu od 70 – 150 eura
5.	neostvarivanje predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	u iznosu od 70- 100 eura
6.	nemarnim i nestručnim odnosno obavljanjem poslova suprotno pravilima struke, nestručnim rukovanjem opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim	u iznosu od 100 – 200 eura

	posljedicama	
7.	nepoštivanje ili postupanje suprotno Ugovoru o provođenju bolničke i spec.-konzilijarne zdravstvene zaštite sa HZZO-om u ugovornom razdoblju	u iznosu od 200 – 250 eura

(2) Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj po prethodno provedeno postupku, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

(3) Ravnatelj može posebnom odlukom imenovati povjerenstvo koje će utvrditi okolnosti štetnog događaja i ponašanje radnika.

Članak 91.

(1) Iznos naknade štete iz članka 90. ovog Pravilnika može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku,
- ako se radi o manjoj šteti.

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

(3) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi Ravnatelj.

Članak 92.

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

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

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

XVII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 93.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,

5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 94.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 95.

(1) Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu.

(2) Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, osoba nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja, pod uvjetom da se radi o osobi koja je izabrana za ravnatelja iz redova radnika ustanove.

Članak 96.

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

(2) Otkaz ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku.

(3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(4) Otkaz ugovora o radu mora se dostaviti radniku kojem se otkazuje na način propisan odredbama članka 122.-126. Pravilnika.

Članak 97.

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

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

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

2.1. Poslovno uvjetovan otkaz

Članak 98.

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

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

(3) Ako u roku iz stavka 2. ovog 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 uvjetovani otkaz

Članak 99.

(1) Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka voditelj organizacijske jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

(4) Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika 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 poslovima.

2.3 Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 100.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne 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,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u svezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac.

Članak 101.

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

- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- ne postupanje sukladno važećem ugovoru sa HZZO-om,
- otuđivanje stvari poslodavca,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima.

Članak 102.

(1) Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom primjerice se smatraju:

- neopravdan izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- ne stupanja na rad ili dužnost na dan koji je naveden ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, odnosno drugo djelo, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja) poslodavca,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- povreda obveze iz ugovora sa HZZO-om o provođenju bolničke i specijalističko konzilijarne zdravstvene zaštite fizikalnom medicinom i rehabilitacijom bolesnika oboljelih od akutnih i kroničnih bolesti, za vrijeme važenja ugovora

3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 103.

(1) Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i poslodavac i radnik ako za to imaju opravdani razlog.

(2) Poslodavac ima 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 zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

(5) Ukoliko bolnica zapošljava stranog državljanina ista je u obvezi voditi računa da prilikom zasnivanja radnog odnosa s takvim radnikom mora biti ispunjen preduvjet valjane dozvole za rad sukladno odredbama Zakona o strancima slijedom čega u slučaju ne odobravanja boravka takvom radniku u Republici Hrvatskoj odnosno nedostatak valjane radne dozvole predstavlja razlog za izvanredno otkazivanje zaključenog ugovora o radu .

Članak 104.

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

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

(3) 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.

2.5. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

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

(2) Ako u radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora petnaestodnevni rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu da ne želi prihvatiti izmjenjeni ugovor, a ako se nije izjasnio ili se izjasnio nakon proteka ostavljenog roka, onda u roku od petnaest dana od dana kada je istekao rok za prihvat izmjenjenog ugovora.

XVIII. OTKAZNI ROK

Članak 106.

(1) Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Članak 107.

(1) U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje:
- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 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 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 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) Iznimno, radnik koji u trenutku redovitog otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 108.

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

(2) 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.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće
- korištenja rodiljnog, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

XIX. POSTUPAK OTKAZIVANJA

Članak 109.

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

Članak 110.

(1) U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, odnosno u određenim slučajevima i ravnatelj ustanove obvezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i njihovo kršenje te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 111.

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

(2) U slučaju potrebe izvanrednog otkaza Voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja .

Članak 112.

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

(2) Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kada ga pozove da u roku od tri (3) dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet (5) dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu.

(3) Poziv na obranu radniku se uručuje na način propisan člankom 122. – 126. Pravilnika.

Članak 113.

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

(2) Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 114.

(1) Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikatom, na način i pod uvjetima propisanima Zakonom o radu.

(2) Bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća ili sindikata ne može se otkazati:
- radniku nakon 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 8 godina starosti,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina starosti, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

(3) Ako se radničko vijeće ili sindikat u roku od osam (8) dana ne izjasni ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Članak 115.

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

(2) U potvrdi se ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XX OTPREMNINA

Članak 116.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguranja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radniku sa 30 godina staža kod istog poslodavca isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

(3) Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već 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.

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

(5) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 117.

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

XXI. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Članak 118.

(1) Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu uz prethodnu suglasnost nadležnog ministarstva.

Članak 119.

(1) 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.

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

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

XXII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

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

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

Članak 121.

(1) 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 petnaest (15) dana računajući od dana primitka odluke, odnosno od saznanja za povredu.

(2) Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

(3) Ako poslodavac u roku od 15 dana ne odgovori radniku na njegov zahtjev za zaštitom povrijeđenog prava, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

XXIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 122.

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

(2) Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoć i sl. dostavljaju se radniku putem tajnika Bolnice odnosno Voditelja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

(3) Dostava ugovora o radu, odluka o otkazu ugovora o radu, upozorenja pred otkaz i sve ostale odluke u vezi s člankom 133. Zakona o radu dostavljaju se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila uz naznaku datuma primitka.

(4) Dostava se može izvršiti i putem pošte i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

(5) Ako Bolnica vrši dostavu na način iz stavka 4. smatra se da je adresa prebivališta odnosno boravišta adresa radnika koja je naznačena u ugovoru o radu.

(6) Ukoliko radnik tijekom radnog odnosa promijeni adresu prebivališta odnosno boravišta dužan je Bolnicu o tome obavijestiti pisanim putem u roku od 8 dana od dana nastupa takvih okolnosti.

(7) Propust radnika da postupi na način propisan u stavku 6. ide na štetu radnika.

Članak 123.

(1) Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na propisanom obrascu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istog dana presliku odluke izvjesiti na oglasnoj ploči ustanove s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

(2) Po proteku roka od osam (8) dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 124.

(1) Osim na način određen člankom 122. ovoga Pravilnika, dostava otkaza i odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod sljedećim uvjetima:

- da se dostavlja na radnikovu službenu e-mail adresu,

- da radnik ima mogućnost odluku ispisati i pohraniti,
- da poslodavac ima dokaz da je odluku radniku dostavio.

(2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se u radnikovo radno vrijeme, i to samo ako je radnik na radu, a ako je radnik odsutan s posla dostavlja se na način određen člankom 122. ovoga Pravilnika

Članak 125.

(1) 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.

(2) Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegovog kućanstva.

Članak 126.

(1) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom «nepoznat primatelj», odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, te će se dostava smatrati urednom nakon proteka roka od osam (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči.

(2) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

(3) Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi dokaziv način sukladno zakonskim propisima.

XXIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆA

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 127.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(2) U smislu stavka 1. ovog članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
- je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovog članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 1. ovog članka, ništetna je.

Članak 128.

(1) Radnik zaposlen u Bolnici za izvršeni rad ima pravo na plaću najmanje u visini plaće koja je utvrđena primjenom osnova i mjerila propisanih Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja te drugim važećim zakonskim i podzakonskim propisima koji se odnose na djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

(2) Pravo radnika na određenu plaću i druga prava uređena ovim Pravilnikom utvrđuju se u Ugovoru o radu ili se odredbama Ugovora o radu upućuje na primjenu odredbi ovog Pravilnika odnosno drugih zakonskih, podzakonskih i ostalih akata te kolektivnih ugovora koji obvezuju zdravstvene ustanove.

(4) Naknade plaće i ostala materijalna prava radnika uređuju se ovim Pravilnikom i direktnom primjenom ili korištenjem odgovarajućih odrednica Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Plaća

Članak 129.

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

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

Članak 130.

(3) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(3) Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazum Vlada RH i sindikati javnih službi.

(4) Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, dodaci za znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, za poslijediplomski specijalistički studij, te uvećanja plaća za otežane uvjete rada, prekovremeni i smjenski rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, a iste utvrđuje kolektivni ugovor.

Članak 131.

(1) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta i položaja u Bolnici utvrđuju su važećom Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

(2) Popis radnih mjesta i položaja s koeficijentima složenosti poslova utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Bolnice te se koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za koje je zaključen ugovor o radu s dodacima propisanim kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja navode u ugovoru o radu.

(3) Ako dođe do promjene koeficijenata iz stavka 1. ovoga članka za isto radno mjesto izmjenom Uredbe, ili drugog odgovarajućeg pravnog izvora koji bi na zakonit način mijenjao koeficijent, isto će se izmijeniti bez potrebe izmjene ovoga ugovora o radu.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 132.

(1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu, u bruto iznosu.

(2) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.

(3) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća na njihov transakcijski račun. Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima određenim propisima o porezima i doprinosima.

(4) Iznimno od stavka 3. iznos ostalih primitaka i primitaka radnika ostvarenih temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(5) Bolnica je dužna na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, osiguranja, članarine i sl.).

(6) Bolnica ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće odnosno naknade plaće.

(7) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

Isprave o plaći

Članak 133.

(1) Bolnica je dužna najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) U slučaju nepostupanja po stavku 1. Bolnica je obvezna do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Obračuni iz stavka 2. su ovršne isprave.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 134.

(1) Plaće nisu tajne kao ni osnove i mjerila za isplatu plaće .

(2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika poslodavca svim radnicima poslodavca i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

(3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa svakog radnika.

(4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 135.

(1) Osnovna plaća uvećat će se:
- za rad noću 40%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom za svaki sat rada 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u drugoj smjeni 10%, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.

(2) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

(3) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

(4) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

(5) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

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

(7) Uvećanje plaće iz stavka 1. podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni.

(8) Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

(9) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

(10) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 40 - satnog radnog tjedna.

(11) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati.

(12) Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.

(13) Dodaci iz stavka 1. i 8. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(14) Za rad u dane blagdana ili neradnog dana utvrđenog zakonom te na Uskrs, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150 %.

Članak 136.

(1) Osnovna plaća radnika uvećati će se za 5% ako radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij, 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Uvećanje plaće s osnova posebnih uvjeta rada

Članak 137.

(1) Radniku u Bolnici koji obavlja poslove na radnim mjestima i poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na dodatak na plaću.

(2) Osnovna plaća radnika uvećati će se za dodatak za posebne uvjete rada sukladno Popisu radnih mjesta i poslova zdravstvenih i nezdravstvenih radnika koji imaju pravo na dodatak, a koji je dio Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

(3) Dodaci na radnim mjestima i poslovima stavka 2. ovog članka ne mogu se kumulirati.

(4) Pod pojmom dvije trećine radnog vremena smatra se vrijeme koje u tijeku mjeseca radnik provede na obavljanju poslova s posebnim uvjetima, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Naknada za pripravnost

Članak 138.

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

(2) Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

(3) Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi: - 16 sati radnim danom – 4% ; 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 7%.

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

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

(6) Ako je u slučaju iz stavka 5. ovoga članka pripravan doktor medicine specijalist uži specijalist, naknada za pripravnost obračunava se na osnovnu plaću određenu prema koeficijentu složenosti poslova doktora medicine specijalista užeg specijalista.

(7) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla iz pripravnosti u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Položajni dodaci

Članak 139.

(1) Osnovna plaća uvećati će se radnicima po osnovi položajnog dodatka na radnim mjestima i poslovima određenim važećim kolektivnim ugovorom.

(2) Položajni dodatak ne primjenjuje se na radnike kojima je koeficijentom složenosti poslova utvrđen položajni dodatak kao sastavni dio koeficijenta.

(3) Dodaci iz ovog članka ne mogu se kumulirati s dodacima iz članka 137.

Dodatak zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje

Članak 140.

(1) Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi doktori medicine te iznimno ostali zdravstveni i nezdravstveni radnici koji sudjeluju u postupku dijagnostike i liječenja ostvaruju dodatak na plaću propisan važećim kolektivnim ugovorima za službenike i namještenike u javnim službama te djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 141.

(1) Ravnatelju, zamjeniku te pomoćniku ravnatelja Bolnice koji sukladno ugovoru o radu, osim poslova ravnatelja, zamjenika odnosno pomoćnika ravnatelja, u redovitom radnom vremenu, obavlja i poslove iz zdravstvene djelatnosti u Bolnici pripada pravo na dodatak na posebne uvjete rada za efektivno odrađene sate na tim poslovima sukladno odredbama granskog kolektivnog ugovora.

Uvećanje plaće s obzirom na ostvareni radni staž u zdravstvenim ustanovama .

Članak 142.

(1) Pravo na uvećanje osnovne plaće s obzirom na ostvareni staž u zdravstvenim ustanovama i Zavodu ostvaruje se sukladno važećim kolektivnim ugovorima za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Plaća pripravnika

Članak 143.

(1) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85 % plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove vrste i struke, na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Uvećanje plaće iz članka 137. ne odnosi se na pripravnike I., Ii. i III. vrste.

XXV. NAKNADE PLAĆE

Članak 144.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajevima utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom

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

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

(4) Ako Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 145.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do četrdeset dva dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

(2) Naknadu u 100% iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Članak 146.

(1) Bolnica je obvezna radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

XXVI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 147.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilarna nagrada za neprekinuti rad u javnim službama, dar u prigodi dana Svetog Nikole, novčane pomoći, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres za korištenje godišnjeg odmora, Božićnica, isplatu godišnja nagrada za uskršnje blagdane, naknada za troškove prijevoza dolaska i odlaska s posla i slično) u opsegu i visini koja je propisana kolektivnim ugovorima koji obvezuju poslodavca i dogovorena je s Vladom RH.

Članak 148.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja sukladno važećim zakonskim propisima te kolektivnim ugovorima za službenike i namještenike u javnim službama i djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

(2) Ako zbog trajanja službenog puta radnik ne bi mogao koristiti propisani dnevni ili tjedni odmor, ima pravo nakon završetka službenog puta na onoliko odmora koliko je propisano zakonom.

(3) Za službena putovanja ravnatelj može odobriti korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe, ako će se na taj način brže i ekonomičnije izvršiti službena zadaća.

Članak 149.

(1) Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji kao i pravo na terenski dodatak ostvaruje se sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima kao i kolektivnim ugovorima za službenike i namještenike u javnim službama te za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 150.

(1) Radnici Ustanove imaju pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada te pravo na sistematske preglede na način propisan važećim zakonskim i podzakonskim aktima te važećim kolektivnim ugovorima za službenike i namještenike u javnim službama te za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 151.

(1) Radnik ima pravo i na druga materijalna primanja iz rada i po osnovi rada utvrđena važećim zakonskim i podzakonskim propisima te kolektivnim ugovorima koji obvezuju zdravstvene ustanove.

(2) Ravnatelj Bolnice donosi odluku o isplati pojedinačnih materijalnih prava pojedinom radniku, kada se za to steknu uvjeti.

XXVII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 152.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz

djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred punu starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu Poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

(3) Radnike 5 godina pred punu starosnu mirovinu, roditelja s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

XXVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 153.

(1) 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, kolektivnim ugovorom i drugim pozitivnim propisima koji obvezuju poslodavca kao zdravstvenu ustanovu.

XXIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 154.

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora , odnosno drugih propisa koji obvezuje bolnicu.

Članak 155.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči ustanove.

(2) Izmjene Pravilnika o radu donose na način i u postupku propisanom za donošenje Pravilnika o radu sukladno zakonskim odredbama.

(3) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu broj: 01-61-I- 1-2015 od 6.3.2015.

Predsjednik Upravnog vijeća :
Mario Kružić mag.oec.

THALASSOTHERAPIA CRIKVENICA

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu THALASSOTHERAPIE-CRIKEVNICA Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Primorsko-goranske županije objavljen na oglasnoj ploči Bolnice 29. lipnja 2023. stupio na snagu 7. srpnja 2023.

Ravnatelj:

Nataša Manestar, univ.spec. oec.

THALASSOTHERAPIA CRIKVENICA SPECIJALNA BOLNICA ZA MEDICINSKU REHABILITACIJU PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE