

**SPECIJALNA BOLNICA ZA ORTOPEDIJU
BIOGRAD NA MORU**

**PRAVILNIK O RADU
SPECIJALNE BOLNICE ZA ORTOPEDIJU
BIOGRAD NA MORU**

Biograd na Moru, veljača 2015. godine

Na temelju članka 26. stavak 1., 27. stavak 1. i 233. stavak 1. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/2014), odredbi Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu („Narodne novine“, broj 146/2014) te članaka 18. i 40. Statuta Specijalne bolnice za ortopediju Biograd na Moru, Upravno vijeće Specijalne bolnice za ortopediju, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem Specijalne bolnice za ortopediju, donijelo je dana 04. veljače 2015. godine ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca Specijalne bolnice za ortopediju Biograd na Moru (u daljnjem tekstu: Bolnica) vezana za radne odnose, posebno sklapanje ugovora o radu, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme/organizacija rada, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika te zaštita od diskriminacije, zabrana takmičenja radnika s Bolnicom, plaće, naknade plaće i drugi novčani i nenovčani primitci radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, mjere kontrole, naknada štete i druga pitanja u svezi s radom, sukladno Zakonu o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) i drugim propisima koji su na snazi a reguliraju problematiku radnih odnosa.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlene radnike u Bolnici, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Bolnice ili iznimno kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Bolnice.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Bolnica i radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa dužni su se pridržavati odredbi ovog Pravilnika, Zakona, kolektivnih ugovora i drugih zakonskih i podzakonskih akata i međunarodnih ugovora koji reguliraju problematiku radnih odnosa.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike u Bolnici a izrazi koji se u njemu koriste a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Odredbe navedene u ovom Pravilniku koje su ili budu predmet posebnih zakona i/ili temeljnog kolektivnog ugovora za radnike zaposlene u javnim službama i kolektivnog ugovora djelatnosti zdravstva, primjenjivat će se neposredno iz tih zakona odnosno ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim s Radničkim vijećem, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili nekim drugim zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Bolnica je obvezna u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću a radnik je obvezan prema uputama koje mu Bolnica daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao te ga obavljati savjesno i stručno.

Radnika se za vrijeme trajanja radnog odnosa po potrebi a sukladno završenoj školskoj spremi, može raspoređivati na sve odjele i službe unutar Bolnice.

Bolnica, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Bolnice i dok to njeno poslovanje i gospodarske prilike dopuštaju. Radnika se za vrijeme trajanja radnog odnosa može sukladno završenoj školskoj spremi raspoređivati na sve odjele i službe unutar Bolnice.

Bolnica vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu te ostale podatke sukladno Zakonu i drugim propisima.

Bolnica je obvezna dostavljati podatke u elektroničku bazu podataka sukladno posebnim propisima o mirovinskom osiguranju.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Prije stupanja radnika na rad, bolnica je dužna omogućiti radniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosom, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnika se upoznaje da su mu propisi iz prethodnog stavka dostupni u Općoj, pravnoj i kadrovskoj službi Bolnice.

Članak 5.

Ugovor o radu obvezno se sklapa u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- 1/ strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - 2/ mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 - 3/ nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada ili kratak popis ili opis poslova,
 - 4/ danu početka rada,
 - 5/ očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - 6/ trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - 7/ otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Bolnica, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
 - 8/ osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate,
 - 9/ trajanju redovitog radnog dana ili tjedna i drugo ukoliko se smatra potrebnim.
- Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 6.

U slučaju kada to priroda posla dopušta, a ne radi se o poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ugovor o radu se može sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Bolnice.

Radnika se može privremeno uputiti i na rad u inozemstvo kada se radnik i Bolnica obvezuju sklopiti pisani aneks na sklopljeni ugovor o radu koji sadrži odredbe o trajanju rada u inozemstvu, rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća, drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu te uvjetima vraćanja u zemlju/Bolnicu.

Članak 7.

Bolnica je obvezna u rokovima propisanim posebnim propisima, radnika s kojim je sklopila ugovor o radu prijaviti na mirovinsko i zdravstveno osiguranje te radniku uručiti primjerak tih prijava.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene Zakonom, drugim propisima i propisane aktima Bolnice.

Za sve ono što nije regulirano ovim Pravilnikom a odnosi se na rad maloljetnika, primjenjivat će se direktno odredbe Zakona.

Članak 9.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Radi utvrđivanja obvezne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Bolnica može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Bolnica.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Bolnicu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

3. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 11.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima koja su uređena Pravilnikom o unutarnjem ustroju, nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u Bolnici, Prilog I – Popis radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta (u daljnjem tekstu: Popis radnih mjesta).

Prema navedenom Popisu radnih mjesta svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta u Bolnici i naziv po Uredbi o o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, pripadajući koeficijent složenosti za obračun plaće, potreban broj izvršitelja i potrebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se akademski nazivi/stupnjevi, stručni nazivi, razina studija, školska/stručna sprema, radno iskustvo i eventualno posebna znanja i sposobnosti.

Popis radnih mjesta nalazi se u prilogu ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. zamjena privremeno nenazočnog radnika, privremeno povećanje opsega poslova u

osnovnoj djelatnosti, privremeni poslovi za obavljanje popratnih poslova za kojima Bolnica ima iznimnu potrebu, ostvarenju određenog poslovnog pothvata i sl.).

Bolnica će radniku koji je kod nje zaposlena na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor na neodređeno vrijeme, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

Ako radnik nastavi raditi u Bolnici i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su Bolnica i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III/ ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 15.

Bolnica je dužna prijaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

Ostala prava i obveze radnika i Bolnice, vezana za zaštitu na radu, reguliraju se posebnim pravilnicima u skladu sa zakonom.

2. Zaštita privatnosti (osobnih podataka radnika)

Članak 16.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Bolnica ili osoba koju za to ravnatelj posebno opunomoći.

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

Članak 17.

Bolnica će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a osobito: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, promjeni adrese, kao i podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr..

Članak 18.

Radnici su obvezni Bolnici dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podataka za: obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje određenih prava.

Izmijenjeni podatci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 19.

Bolnica će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji preuzima ovlasti radničkog vijeća.

3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 20.

Bolnica 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 posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog bilo 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, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 21.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku: ovlaštena osoba/povjerljivi savjetnik).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu u Bolnici, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe.

Bolnica je dužna ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u Bolnici tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz Bolnice radi zaprimanje pritužbe.

Iznimno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Bolnica zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Bolnici i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 22.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom, dužna je provesti dokazni postupak radi potpunog i istinskog utvrđivanja činjeničnog stanja, a u kojem cilju može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelj pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 23.

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja, kao i o svim drugim poduzetnim radnjama, ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno sačiniti službenu bilješku.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne, a isti potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

Članak 24.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisano obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili da takav oblik povrede dostojanstva na koje je radnik ukazao u pritužbi ne postoji, u kojem slučaju će odbiti pritužbu radnike.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva radnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju te činjenice i predložiti nadležnom tijelu Bolnice da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Članak 25.

Bolnica će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Bolnica u roku od osam dana ne poduzme mjere sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravana im pravo prekinuti rad, uz pravo na naknadu plaće kao da je radio, sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 26.

Bolnica je dužna zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterij za odabir uvijete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjerenju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

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

Diskriminacijom u smislu ovog Zakona smatra će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih kod Bolnice,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenje opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za Bolnicu.

Članak 27.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 26. stavak 1. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepravilniji položaj po osnovi iz članka 26. stavak 1. ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporednoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriteriji ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena u nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova navedenih u članku 26. stavak 1. ovog Pravilnika (višestruke

diskriminacije), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno namjerno, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbe ovog Pravilnika.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA I ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 28.

Bolnica ne smije nejednako postupati prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje dijete.

Ako trudnica i žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Bolnica je dužna ponuditi sklapanje dodatka ugovora o radu kojim će se ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će se za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora i radu.

Rodiljna i roditeljska prava tijekom radnog odnosa ostvaruju se u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Bolnicu sukladno posebnom zakonu.

Članak 29.

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

Bolnica ne može otkazati ugovor o radu radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od te ozljede ili bolesti.

Ozljeda ili bolest iz prethodnog stavka ne smiju štetno utjecati na napredovanje radnika.

V. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE RADNIKA

Članak 30.

Bolnica može koristiti odredbe Zakona vezane za privremeno zapošljavanje radnika preko Agencija za privremeno zapošljavanje, u slučajevima kad s postojećim brojem radnika/izvršitelja na pojedinim radnim mjestima nije u mogućnosti organizirati normalan i zakonit rad službe.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 31.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
U toku probnog rada radnik u punom vremenu obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu.

Članak 32.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 33.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj/rukovoditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba, koju ravnatelj za to ovlasti.

2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 34.

Bolnica je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati osposobljavati i usavršavati se za rad.

Članak 35.

Zdravstveni radnici imaju pravo i obvezu stručno se usavršavati radi održanja i unapređivanja kvalitete zdravstvene zaštite.

Zdravstveni radnici obvezni su nakon završenog obrazovanja obaviti pripravnički staž, kako bi se osposobili za samostalni rad.

Zdravstveni radnici u bolnici mogu se specijalizirati u određenoj grani zdravstvene djelatnosti, te određenim granama uže specijalizacije.

Članak 36.

Provođenje pripravničkog staža, te plan i program specijalizacija i užih specijalizacija, obavlja se prema posebnim propisima (Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Pravilnik o pripravničkom stažu, Pravilnik o specijalističkom usavršavanju doktora medicine i drugi).

Bolnica donosi jednogodišnji ili višegodišnje planove iz prethodnog stavka, zavisno od potreba i financijskih mogućnosti.

Članak 37.

Sa svim pripravnicima Bolnica sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž, a sa specijalizantima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, iz razloga što specijalizaciju obavljaju za trajne potrebe Bolnice.

Članak 38.

Potrebe za prijemom specijalizanata utvrđuju se temeljem odlazaka dosadašnjih liječnika specijalista, posebno u starosnu mirovinu i temeljem novog ustroja prema Mreži javne zdravstvene službe.

Članak 39.

Specijalizanti se obvezuju savladati program specijalizacije i položiti specijalistički ispit iz djelatnosti za koju se specijalizaciju u vremenu, na način i po postupku kako je to propisano posebnim propisima, u suprotnom postaju tehnološki višak, jer nije ispunjena osnova zbog kojeg su radni odnos zasnovali i na strani Bolnice iskazuje se prestanak potrebe za radom radnika, odnosno prestankom ugovora o radu.

Članak 40.

Specijalizanti se obvezuju pohađati i okončati poslijediplomsku nastavu u okviru odobrene im specijalizacije po rješenju ministra nadležnog za zdravstvo.

Članak 41.

Međusobna prava i obveze između Bolnice i specijalizanata regulirat će se ugovorom o radu ili ugovorom o specijalizaciji, kojeg specijalizant potpisuje s Bolnicom po zasnivanju radnog odnosa ili po odobroj specijalizaciji, odnosno dobivenom rješenju ministra nadležnog za zdravstvo ili mu se u protivnom otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom uz naknadu štete propisanu tim ugovorima.

3. Pripravnici

Članak 42.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Bolnica ima obvezu zapošljavanja pripravnika medicinskih radnika na temelju posebnih propisa. Bolnica može zapošljavati i nemedicinske radnike sukladno svojim potrebama i mogućnostima.

Članak 43.

Sa svim pripravnicima se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno utvrđenom vremenu potrebnom za obavljanje pripravničkog staža za medicinske radnike, odnosno na rok od 12

mjeseci za nemedicinske radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta I vrste, 6 mjeseci za poslove radnog mjesta II vrste i 3 mjeseca za obavljanje poslova radnog mjesta III vrste (taj rok se odnosi i na volontere).

Uvjeti za prijem pripravnika su postojanje materijalnih, tehničkih i stručnih mogućnosti za njihovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga institucija/organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškove za njihovo osposobljavanje.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Pripravnici zdravstveni radnici pripravnički staž obavljaju sukladno posebnom programu za određenu zdravstvenu struku, sukladno posebnom propisu.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 44.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, troškove kojeg snosi Bolnica.

Zdravstveni radnici stručni ispit polažu sukladno posebnim propisima a za nezdravstvene radnike stručni ispit sastoji se od pisanog i usmenog dijela. Pisani dio ocjenjuje mentor koji je nadzirao i pratio rad pripravnika, dok se usmeni dio polaže pred ispitnim povjerenstvom od tri člana kojeg odredi Bolnica. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

Ispitno povjerenstvo ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.

Ako pripravnik nije položio stručni ispit ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15, a najviše 30 dana od dana polaganja prvog ispita. Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.

4. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 45.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

VII. RADNO VRIJEME/ORGANIZACIJA RADA

Članak 46.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati te poslove, na mjestu gdje je raspoređen za rad.

1. Puno radno vrijeme

Članak 47.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

U radno vrijeme uračunava se vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman /raspoloživ/ obavljati poslove prema uputama Bolnice, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Bolnica.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Bolnice 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 odredila Bolnica.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu, ako to nije propisano kolektivnim ugovorom ili aktom koji obvezuje Bolnicu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Bolnice, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredila Bolnica ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 48.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, odnosno u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu a priroda posla i ostali uvjeti to omogućuju.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme, na njihov zahtjev, Bolnica će nastojati osigurati prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Članak 49.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

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

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za prekovremeni rad i preraspodjelu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 50.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 51.

Na poslovima na kojima se niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju što se utvrđuje posebnim propisom.

4. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

Bolnica ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti zakonitog organiziranja službe s postojećim brojem radnika i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do pedeset sati tjedno.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, osima ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 53.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Ako priroda prijeko potrebe onemogućava Bolnici da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Bolnica je dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 54.

Prekovremeni rad ne može se naložiti:

- maloljetnom radniku, radniku koji radi skraćeno radno vrijeme na poslovima gdje nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja rada i radniku koji radi u noćnom radu,

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno:

- trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu kod dva poslodavca, radnik koji radi u punom radnom vremenu kod više poslodavaca.

Pisana izjava o pristanku na prekovremeni rad nije potrebna u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju Bolnice.

Članak 55.

Zbog povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije moguća na temelju kolektivnog ugovora, odnosno sporazuma između radničkog vijeća i Bolnice, Bolnica će za uvođenje preraspodjele sačiniti plan i takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Članak 56.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena, ako je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem ili Bolnica sačini plan preraspodjele i prethodno ga dostavi inspektoru rada.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, zbog toga ne može trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako Bolnici dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Noćni rad

Članak 57.

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

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 58.

Bolnica ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta (o čemu trudnica predočava liječnički nalaz).

6. Rad u smjenama

Članak 59.

Rad u smjenama je organizacija rada u Bolnici prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom radnom mjestu u skladu s rasporedom radnog vremena, koji ne može biti prekinut.

Smjenski radnik je radnik koji u Bolnici radi u različitim smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

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

Članak 60.

Bolnica je dužna noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Bolnica.

7. Raspored radnog vremena

Članak 61.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka a za radnike koji rade u smjenama, tjedno radno vrijeme raspoređuje se prema rasporedu smjena.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno i traje osam sati. Iznimno kod nemedicinskih radnika može biti dvokratno a kod medicinskih radnika može trajati duže od osam sati.

Vodeći računa o djelatnosti Bolnice, procesu rada u pojedinim njezinim dijelovima a poštujući načelo kontinuiranosti, učinkovitosti i dostupnosti zdravstvene zaštite osiguranim osobama Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, radno vrijeme u Bolnici organizira se radom u jednoj, dvije ili više smjena, pomakom radnog vremena, u turnusima, pripravnosti, dežurstvom i radom po pozivu.

Članak 62.

Početak i završetak radnog vremena i preraspodjelu radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj Pravilnikom o početku, završetku i preraspodjeli radnog vremena u Bolnici.

O Pravilniku iz stavka 1. ovog članka Bolnica će se savjetovati s radničkim vijećem/sindikatom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1. ovog članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada.

O rasporedu i promijeni radnog vremena Bolnica će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

U slučaju kada to priroda rada dopušta, pojedinoj grupi radnika ili pojedinom radniku može se odobriti fleksibilno radno vrijeme, na način da se početak i završetak rada mogu pomaknuti za dva sata, s time da radnik u određenom vremenu ostvari puno radno vrijeme.

8. Korištenje radnog vremena

Članak 63.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti, osim u slučaju fleksibilnog radnog vremena iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izaći izvan prostora rada, potrebna je posebna propusnica.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 64.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) ima najmanje trideset minuta neprekidno.

Članak 65.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima radnicima koji rade tim poslovima stanke se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje Bolnica.

2. Dnevni odmor

Članak 66.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 67.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika, a maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, mora mu se svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koji je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavke 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

4. Godišnji odmor

Članak 68.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duže od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. i 2. ovog članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Bolnice.

Članak 69.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Članak 70.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti poslova, radnog staža i socijalnih uvjeta, kako je to uređeno kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.

Članak 71.

Radnici koji ostvare veći broj dana godišnjeg odmora mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 72.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 73.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor prema kriteriju dodatnih dana godišnjeg odmora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

Ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Ako je Bolnica radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 74.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako s Bolnicom drukčije ne dogovori.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenje prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njega djeteta s težim stupnjem u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 75.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Bolnica, planom korištenja godišnjih odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (uz obvezu prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća), polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Bolnica će radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu o tome obavijesti Bolnicu najmanje tri dana prije.

5. Plaćeni dopust

Članak 76.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i u drugim slučajevima, tijekom jedne kalendarske godine, na način kako je to uređeno kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva. Tko se smatra članom uže obitelji regulirano je Zakonom.

Članak 77.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

U pregledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta po osnovi darivanja krvi.

6. Neplaćeni dopust

Članak 78.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Bolnice, sukladno uređenju u kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva.

Za vrijeme neplaćenog dopusta iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 79.

Bolnica je dužna radniku za izvršeni rad obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom, odnosno ugovorom o radu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, poreza na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 80.

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.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci i uvećanja te dodaci na posebne uvjete rada.

Popis radnih mjesta/položaja s koeficijentima složenosti poslova radnog mjesta, kao Prilog I Pravilniku o unutarnjem ustroju, nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u Bolnici, utvrđuje se kao sastavni dio ovog Pravilnika i nalazi se u njegovom prilogu, pod nazivom PRILOG I. Članak 71.

Osnovica za izračun osnovne plaće utvrđuje se Sporazumom sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske.

3. Dodaci na osnovu plaću

Članak 81.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Osnovna plaća uvećava se i sukladno odredbama o uvećanju plaće propisanim kolektivnim ugovorom (smjenski rad/3 smjene, subota, nedjelja, prekovremeni rad, rad na blagdan, rad u dežurstvu, pripravnosti i drugo).

Radnik sukladno kolektivnom ugovoru ostvaruje uvećanje plaće i s osnova posebnih uvjeta rada i položajnim dodacima prema popisu radnih mjesta i poslova radnika koji imaju pravo na dodatak.

4. Dodatak na uspješnost na radu – stimulatívni dio plaće

Članak 82.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

5. Naknada plaće

Članak 83.

Za razdoblje kada radnik, iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Bolnicu, ne radi, kao i za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Naknadan plaće isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili kako je to regulirano posebnim propisima ili kolektivnim ugovorom.

Članak 84.

Za dane kada ne radi zbog privatne spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

6. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 85.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se najkasnije petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, odnosno naknade plaće, Bolnica je dužna radniku uručiti obračun plaće i naknade plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Ako Bolnica u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bila dužna isplatiti.

7. Naknada troškova prijevoza

Članak 86.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene za Bolnicu najpovoljnijeg sredstva javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se skupa s isplatom plaće.

8. Dnevnica za službeni put

Članak 87.

Radnik koji je po nalogu Bolnice upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza za službeni put i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku tri dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti Bolnici obračun troškova službenog putovanja.

Članak 88.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji za putovanje izvan mjesta rada.

Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.

Članak 89.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

9. Terenski dodatak

Članak 90.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svoga prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Bolnice i kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta odnosno boravišta i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta Bolnice.

Bolnica će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

10. Naknada za odvojeni život

Članak 91.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu izvan sjedišta Bolnice u mjestu rada različitim od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta.

Navedeno u slučaju kad je radnik upućen na rad, na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij i slično izvan sjedišta Bolnice.

Naknada za odvojeni život iz ovog članka isplatit će se radniku u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Bolnica nema obvezu isplaćivati mu naknadu ta odvojeni život.

11. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 92.

Ako radnik po nalogu Bolnice svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Bolnice, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Bolnica će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

12. Prigodne nagrade i darovi

Članak 93.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, otpremninu pri odlasku u mirovinu, jubilarnu nagradu, dar u prigodi Dana sv. Nikole, božićnicu, naknadu po osnovi izuma i tehničkih unapređenja, na pomoći i slično sukladno kolektivnim ugovorima iz članka 2. stavak 2. ovog Pravilnika.

13. Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja i sistematski pregled

Članak 94.

Bolnica je dužna osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja te im osigurati sistematske preglede sukladno kolektivnim ugovorima iz članka 2. stavak 2. ovog Pravilnika.

14. Zaštita plaće od uskrate

Članak 95.

Odredbe o zabrani uskrate plaće i/ili prijehoja plaće te zaštiti plaće pri prisilnom ustegnuću primjenjuju se sukladno Zakonu.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA I ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S BOLNICOM

Članak 96.

Radnik je dužan obavijestiti Bolnicu o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom sukladno Zakonu.

Za tehničko unapređenje koje je predložio radnik a Bolnica ga prihvatila, Bolnica je dužna radniku isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 97.

Radnik ne smije bez odobrenja Bolnice, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Bolnica.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Bolnica može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Bolnica i radnik mogu ugovoriti da se na određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Bolnicom, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Bolnicom (ugovorna zabrana natjecanja).

XI. NAKNADE ŠTETE I MJERE KONTROLE

1. Odgovornost radnika

Članak 98.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Bolnici, dužan je tu štetu i nadoknaditi.

Članak 99.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 100.

Radnik je u obvezi čuvati povjerena sredstva rada i s njima postupati dužnom pažnjom.

Povreda odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja osnovu za otkaz ugovora o radu, odnosno naknadu nastale štete.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari.

????? Članak 101.

Naknada štete određuje se u paušalnoj svoti od 500,00 kn, po štetnom događaju, ako je prouzročena:

1. neprimjerenim odnosom radnika prema pacijentima i suradnicima,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
5. neovlaštenim, nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, odnosno obavljanje povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova,
6. korištenjem sredstava rada s nepažnjom i oštećenje sredstava rada,
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Bolnici dostave materijala, koji su pohranjeni na računaru kojim se koristi,

- 9. prestankom rada prije otkaznog roka te
- 10. tučnjavom više radnika u vrijeme rada.

Članak 102.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom mnogo veća od utvrđene svote naknade, Bolnica može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 103.

Radnik je obavezan obavljati poslove pravodobno, savjesno, stručno i odgovorno, vodeći računa o mogućim posljedicama protivnog postupanja.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, postupajući protivno zahtjevima struke ili na drugi nedopušten način namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Bolnica, dužan je poslodavcu nadoknaditi svotu naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 104.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost Bolnice

Članak 105.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Bolnica je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Bolnica prouzročila radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 106.

Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 107.

Kada je šteta prouzročena kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog dijela.

Članak 108.

Potraživanje naknade štete koju Bolnica isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je

4. Mjere kontrole

Članak 109.

Bolnica može, kada to njeni interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Bolnice, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu i obveze Bolnice

Članak 110.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Bolnica i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Bolnice,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom i
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 111.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Bolnica je obvezna u roku petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave, uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, Bolnica je obvezna isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je Bolnica ispunila obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 112.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 113.

Ugovor o radu mogu otkazati Bolnica i radnik.

4. Redovni otkaz Bolnice

Članak 114.

Bolnica može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 115.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Bolnica ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Bolnica ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 116.

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

Članak 117.

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

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

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 118.

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

6. Izvanredni otkaz

Članak 119.

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

Članak 120.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se, primjerice:

- 1/ namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
 - 2/ zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 - 3/ konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju,
 - 4/ pokušaj otuđenja ili otuđenje te uništavanje imovine Bolnice, bez obzira na njezinu vrijednost,
 - 5/ izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema pacijentima, drugim radnicima Bolnice, strankama i sl. (kršenje pravila kućnog reda, organizacije i pravila rada i sl.)
 - 6/ napuštanja radnog mjesta prije dobivanja zamjene,
 - 7/ neopravdanog izostanak s posla u neprekidnom trajanju od tri radna dana i duže,
 - 8/ greške u poslu i ne postupanje zdravstvenih radnika po pravilima zdravstvene struke pri pružanju zdravstvene zaštite i inače nepravilno ponašanje prema pacijentima i drugom osoblju,
 - 9/ povrede čuvanja profesionalne tajne, povrede poslovne tajne, neurednog čuvanja dokumentacije i nemarnog odnosa prema sredstava rada kojima radnik rukuje,
 - 10/ učestalog kašnjenja na posao ili ranijih odlazaka s posla ili izlazaka unutar radnog vremena preko jedan sat tjedno ili dva sata mjesečno (kontinuirano ili povremeno),
 - 11/ ne otpočinjanja s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
 - 12/ neprimjereno rukovanje sredstvima rada i neovlaštena uporaba sredstava rada, novca, vrijednosnih papira, službenih dokumenata koji su radniku dostupni na radu i u svezi s radom,
 - 13/ konkurencije radnika Bolnici na način protivan Zakonu i članku 97. ovog Pravilnika (zakonska zabrana natjecanja, obavljanje poslova za svoj račun u prostoru Bolnice, obavljanje poslova kod drugog poslodavca bez suglasnosti Bolnice i sl.),
 - 14/ uznemiravanja i spolnog uznemiravanja iz članka 20. ovog Pravilnika,
 - 15/ povrede tajnosti podataka iz članka 16. ovog Pravilnika i drugih propisa o tajnosti podataka,
 - 16/ povreda na radu koje su okarakterizirane kao kaznena djela na radu ili uopće u svezi s radom, odnosno radnim odnosom (prema zakonodavstvu Republike Hrvatske),
 - 17/ ne postupanja voditelja/rukovoditelja sukladno članku 131. ovog Pravilnika,
 - 18/ izbjegavanje kontrole iz članka 109. ovog Pravilnika,
 - 19/ davanje nepotpunih i/ili netočnih podataka u vezi s radnim odnosom.
- Za povrede iz stavka 1. ovoga članka, te za druge osobito teške povrede radnog odnosa Bolnica može donijeti odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 121.

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

Članak 122.

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

7. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**Članak 123.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom.

8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**Članak 124.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Bolnica mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.

9. Otkazni rok**Članak 125.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo ne neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo neprekidno dvoje godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Bolnice proveo neprekidno dvadeset i više godina.

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

Invalidnoj osobi otkazni rok se produžava dodatno za jedan mjesec, neovisno o trajanju rada.

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

10. Otpremnina za otkaz ugovora o radu**Članak 126.**

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika, tj. svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prerez na porez na dohodak, i neto iznos plaće radnika.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 127.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj Bolnice kao osoba ovlaštena za zastupanje Bolnice, a Upravno vijeće pravo odlučivanja po zahtjevima za zaštitu povrijeđenih prava radnika (drugostupanjsko tijelo).

Ravnatelj može svoja ovlaštenja iz stavka 1. ovog članka, pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

2. Prava, obveze i odgovornost radnika u radnom odnosu

Članak 128.

Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema pravilima struke i uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane voditelja/rukovoditelja ustrojstvene jedinice.

Članak 129.

U ugovoru o radu stavlja se uglavak, kojim se potvrđuje da je radnik u cijelosti upoznat s aktima iz članka 4. ovog Pravilnika.

Članak 130.

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

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

Članak 131.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može mu se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ovim Pravilnikom otkazati ugovor o radu.

O kršenju radnih obveza voditelj/rukovoditelj ustrojstvene jedinice bez odgađanja, pisano izvještava ravnatelja Bolnice, u protivnom i sam čini težu povredu radne obveze.

Članak 132.

Radnik koji smatra da mu je Bolnica povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Bolnice ostvarenje tog prava.

Ako Bolnica u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Bolnici nije podnio zahtjev is stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na Bolnici ako je ugovor o radu otkazala Bolnica, a na radniku samo ako je radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako Bolnica ne vodi evidenciju na zakonom propisan način, teret dokazivanja radnog vremena leži na Bolnici.

Članak 133.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 134.

Zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava iz stavka 1. ovog članka upućuje se Upravnom vijeću Bolnice kao drugostupanjskom organu i zadržava izvršenje odluke, dok zahtijevanje zaštite prava pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke/donesenog akta.

Članak 135.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Bolnice ili osoba koju on za to pismeno ovlasti.

Članak 136.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o obavljenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti putem pošte, na adresu koju je prijavio Bolnici.

U slučaju odbijanja prijema, nepoznate adrese ili vraćanja odaslane pošte iz kojeg bilo razloga, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Bolnice.

Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje uredno izvršeno.

Članak 137.

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

Članak 138.

Odluke Bolnice koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 139.

Radnici zaposleni u Bolnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 140.**

Ovaj Pravilnik primjenjuje se na sve radnike zaposlene u Bolnici a stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnim pločama Bolnice.

Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu, kojeg je donio ministar rada i mirovinskog sustava.

Članak 141.

Sve ono što nije uređeno ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuje iz Zakona o radu, kolektivnih ugovora (temeljnog i/ili granskog), ugovora o radu ili drugih propisa koji reguliraju prava i obveze radnika iz radnog odnosa.

Članak 142.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu broj: 001-1530-1/2010 od 21. lipnja 2010. godine i njegove izmjene broj: 001-803/1/3/2011 od 04. travnja 2011. godine i 001-838/1/6-2012 od 16. travnja 2012. godine.

Članak 143.


Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan za donošenje samog Pravilnika.

Broj: 001- 278/1/5/2015

U Biogradu na Moru, 04. veljače 2015. g.


Predsjednik Upravnog vijeća
Ivan Knez, dipl. ing.

Pravilnik s prilogom objavljen je na oglasnim pločama koje se nalaze, jedna u Glavnoj bolničkoj zgradi a druga u Upravnoj zgradi Bolnice, dana 09. veljače 2015. godine te je stupio na snagu dana 17. veljače 2015. godine.


Ravnatelj Bolnice
Branko Uhoda, dr. med., spec. ortoped

Pri donošenju ovog Pravilnika obavljeno je savjetovanje s Radničkim vijećem Bolnice, te mu je primjerak Pravilnika s prilogom, po njegovu donošenju i objavi i dostavljen.


Predsjednik Radničkog vijeća
Mira Vulin