

Na temelju članka 16. i 58. Statuta Zavoda za javno zdravstvo Zagrebačke županije (Glasnik Zagrebačke županije broj 23/14), a u svezi članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17 i 98/19) uz provedeno prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Zavoda za javno zdravstvo Zagrebačke županije na svojoj 38. sjednici održanoj 22. srpnja 2020. godine, donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostali novčani i nenovčani primici radnika, postupci i mjere za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, naknada štete i druga pitanja u svezi s radom radnika zaposlenih u Zavodu za javno zdravstvo Zagrebačke županije (dalje u tekstu: Zavod).

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u ustanovi, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima.

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

Članak 3.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

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

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje

i vještine, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim aktima.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obaveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

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

Članak 6.

Organizacija rada kod Poslodavca detaljno je uređena Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Zavodu

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na vlastitu inicijativu ili prijedlog rukovoditelja službi držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj Zavoda, na prijedlog Povjerenstva za zapošljavanje.

Osnivanje, sastav, imenovanje članova i način funkcioniranja Povjerenstva za zapošljavanje utvrđuje Zavod posebnim pravilnikom.

3. Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 9.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta.

Provjera sposobnosti vrši se sukladno odredbama pravilnika iz članka 7. ovog Pravilnika.

Povjerenstvo za zapošljavanje ne smije od kandidata tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja kandidat ne mora odgovarati.

4. Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
Ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu.
Umjesto odredbe ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odredbe ovog Pravilnika ili Kolektivnog ugovora.

Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.
Posebni uvjeti ovise o radnom mjestu na koje se radnik zapošljava, te su propisani internim aktima Zavoda.
Posebni uvjeti, ukoliko ih ima, biti će taksativno navedeni u tekstu natječaja koji se objavljuje za popunjavanje upražnjenog radnog mjesta.

Članak 12.

Prije zasnivanja radnog odnosa, može se provjeriti zdravstvena sposobnost kandidata, osim ako se radi o radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, kada je provjera zdravstvene sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa obvezna.
Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. snosi Zavod.
Prije zasnivanja radnog odnosa kandidat je u obvezi dati izjavu o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova za koje sa Zavodom sklapa ugovor o radu 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 radnik dolazi u dodir.

Članak 13.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.
Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Zavoda kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.
Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

Članak 14.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenoga tim ugovorom. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 16.

Ugovor o radu za poslove radnih mjesta koja su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena kao „reizboma“ i temeljena na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme ukoliko takav ugovor već postoji i to samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 17.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 18.

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

1. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad utvrđuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

1. za poslove: nemandatnih položaja I. i II. vrste i radna mjesta I. vrste - 6 mjeseci
2. za poslove radnog mjesta II. vrste - 3 mjeseca
3. za poslove radnog mjesta III. vrste i namještenike - 2 mjeseca

Probni rad ne može se ugovoriti sa pripravnikom.

Članak 20.

Ugovorena dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan na radu, ukoliko je opravdana odsutnost trajala najmanje 10 (deset) dana.

Članak 21.

Stručne i radne sposobnosti radnika utvrđuje Poslodavac.

Članak 22.

Ako Poslodavac najmanje 5 (slovima: pet) dana prije isteka probnog rada utvrdi da radnik nije zadovoljio na probnom radu, ravnatelj Zavoda donosi odluku o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok iznosi 8 (slovima: osam) dana.

V. PRIPRAVNICI (VJEŽBENICI) I VOLONTERI

Članak 23.

Osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala zapošljava se kao pripravnik (vježbenik).

Pripravnici (vježbenici) se mogu zapošljivati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Način osposobljavanja pripravnika zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima ili ugovorom o radu te ovim Pravilnikom, a nezdravstvenih radnika ugovorima o radu pripravnika.

Pripravnički staž se može obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 24.

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

Članak 25.

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

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

Članak 26.

Rukovoditelj 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 obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Članak 27.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen kolektivnim ugovorom.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 28.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

- | | |
|--|-----------------|
| 1. za poslove radnog mjesta III. vrste | - do 6 mjeseci |
| 2. za poslove radnog mjesta II. vrste | - do 9 mjeseci |
| 3. za poslove radnog mjesta I. vrste | - do 12 mjeseci |

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

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Rukovoditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika koji je sastavni dio ugovora o radu pripravnika i ima obveze sukladno članku 26. ovog Pravilnika.

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

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 29.

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Na radnika koji se stručno osposobljava za rad ne primjenjuju se odredbe akata o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 30.

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

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

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

Članak 31.

U obavljanju svojih svakodnevni poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.

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

1. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 32.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, ili je obolio od profesionalne bolesti te je nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Zavod ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 33.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Članak 34.

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

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 35.

Ako ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Zavod je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog specijalista medicine rada, odnosno ovlaštenog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Zavod je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 36.

Zavod može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće će dati Zavodu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Zavod dokaže da je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće

poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog specijaliste medicine rada, odnosno ovlaštenog tijela.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 37.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenoga liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Zavod.

2. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 38.

Zavod ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Zavod 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 39.

Rodiljna, roditeljska i posvojiteljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 40.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 41.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Zavod ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

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

Članak 42.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Zavod obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Zavod mu je dužno 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.

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.

3. Zabrana diskriminacije

Članak 43.

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

4. Zaštita privatnosti radnika

Članak 44.

Radnici su obvezni Zavodu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Zavodu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

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

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Zavod će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

5. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 45.

Zavod je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U cilju sprječavanja mogućnosti nastanka posljedica takvog uznemiravanja, poslodavac provodi preventivne aktivnosti, poduzimajući sljedeće mjere:

- zabranjuje se rad pod utjecajem alkohola i drugih opijata, što bi, zbog pada kontrole i samokontrole pojedinca, moglo rezultirati takvim ponašanjem prema drugom radniku,
- zabranjuje se unošenje i raspačavanje svih slika ili časopisa ili video zapisa s erotskim ili porno sadržajem, koji utječu na maštu, u negativnom smislu, pogotovo u kombinaciji s osnovom iz prethodne alineje,
- nalaže se decentno, ne izazovno oblačenje,
- nalaže se uljudno, prijateljsko ponašanje radnika prema radniku, a poglavito poslodavca prema radnicima, s određenom dozom distance,
- nalaže se poštivanje ličnosti radnika,
- sankcionirati će se svako izazovno i/ili provokativno ponašanje, bilo usmenim govorom, govorom tijela, insinuacijama i sl.,
- sankcionirati će se i sam pokušaj spolnog uznemiravanja i dr.

Neprijemljeni oblici ponašanja navedeni u prethodnom stavku navedeni su primjera radi, a zabranjuje se i svako drugo nedopušteno i neprijemljeno ponašanje koje predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 46.

Svaki oblik povrede dostojanstva radnika, izvršen u sadržaju i prema opisu kako je navedeno u prethodnom članku, te uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 47.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan za vrijeme obavljanja posla ima pravo radi zaštite svog dostojanstva podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva ravnateljstvu ili osobi imenovanoj od ravnatelja za primanje i rješavanje pritužba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužne su u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ukoliko bude utvrđeno da ono postoji.

Ne poduzmu li osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili su poduzete mjere očito neprijemljene radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (slovima: osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Zavod zaštititi dostojanstvo radnika, npr. ako je dostojanstvo radnika ugroženo odnosom Zavoda prema radniku, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Zavodu i ima pravo u takvim okolnostima prekinuti rad i zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom, o čemu mora obavijestiti Zavod u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, u smislu odredbi prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna ovlaštena osoba koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

Članak 48.

U skladu s obavijesti radnika Zavod je dužan provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge

radnike, dužan je Zavodu istinito i u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti. Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. ovog članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 49.

U postupku ispitivanja pritužbe osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik kojeg potpisuje ovlaštena osoba koja je provela postupak.

Ako radnik odbije dati izjavu o njegovom navodnom protupravnom ponašanju, ovlaštena osoba koja provodi postupak o toj činjenicu treba sastaviti službenu bilješku, uz naznaku vremena, kada je zatražio od radnika njegovu izjavu i kada je saznao za odbijanje davanja iste. Ukoliko su očitovanju radnika bile prisutne i druge osobe, ravnatelj ili osoba koju on ovlast za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika će u službenoj bilješci navesti i njihova imena, prezimena i njihov status u odnosu na ravnateljstvo i radnika.

Članak 50.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, neposredno uoči, odnosno utvrdi da neki od radnika uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na neprimjerenost i protupravnost takvog ponašanja.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Zavoda.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz prethodnog stavka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljavanju.

Članak 51.

Kada se utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika, ravnatelj je ovlašten, u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnih odnosa, izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja odnosno povrede obveza iz radnog odnosa ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 52.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu radnika drugoga poslodavca, ovlaštena osoba iz članka 47. ovoga Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiranim radnikom.

Članak 53.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati strogo upozorenje i opomena.

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka poduzet će se mjere iz članka 50. i 51. ovog Pravilnika.

VII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 54.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Raspored radnog vremena

Članak 55.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka. Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 56.

Ravnatelj odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra zdravstva.

Člana 57.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati. Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 58.

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

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

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

3. Puno radno vrijeme

Članak 59.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno. Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 60.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge zaposlene u Zavodu.

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

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

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

5. Rad na visokom učilištu

Članak 61.

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

Članak 62.

Na zahtjev zdravstvenog radnika - nastavnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem za izvođenje nastave, Poslodavac može s tim radnikom sklopiti ugovor o radu na puno radno vrijeme, ako kod poslodavca postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, radnik uz suglasnost poslodavca može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s visokim učilištem zdravstvenog usmjerenja.

Članak 63.

Zdravstveni radnik-nastavnik, koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem, uz suglasnost poslodavca, može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s drugim visokim učilištem.

6. Skraćeno radno vrijeme

Članak 64.

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.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

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

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćena radnog vremena na 35 sati tjedno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 65.

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

7. *Prekovremeni rad*

Članak 66.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

8. *Raspored radnog vremena*

Članak 67.

Ravnatelj odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

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

9. *Preraspodjela radnog vremena*

Članak 68.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

10. Pripravnost i dežurstvo

Članak 69.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata. Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi:

- 16 sati radnim danom - 3%
- 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom - 5%.

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

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

Članak 70.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

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

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

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

Članak 71.

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

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

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

11. Rad po pozivu

Članak 72.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti,

kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

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

12. Noćni rad

Članak 73.

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

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

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

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

Članak 74.

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

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

13. Rad u smjenama

Članak 75.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski je radnik onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru.

14. Dopunski rad

Članak 76.

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.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 77.

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice svojom odlukom.

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

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

2. Dnevni odmor

Članak 78.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati. Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

Članak 79.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja. Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca. Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 80.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana). Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 81.

Broj dana koji se računavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema :

- duljini radnog staža,
- složenosti poslova,
- posebnim socijalnim uvjetima,
- uvjetima rada,
- prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

Članak 82.

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

a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista - 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim (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 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta - 4 radna dana
- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja - 3 radna dana
- sudioniku Domovinskog rata - 1 dan

d) prema uvjetima rada - po 2 radna dana

- rad u smjenama
- rad u turnusu
- rad s pripravnošću ili dežurstvom
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata

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

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 83.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani provedeni na plaćenom dopustu, službenim putovanjima i edukaciji.

Članak 84.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 80. ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 82. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Iznimno od članka 82. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora. Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 85.

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

Članak 86.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 87.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti naj manje dva tjedna u neprekidnom trajanju (10 dana).

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

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

Članak 88.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

Članak 89.

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.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 90.

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

- sklapanja braka - 5 radnih dana
- rođenja djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan

- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - 2 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama. Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na pisani zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 91.

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

- polaganje stručnog ispita - 7 radnih dana
- polaganje specijalističkog ispita - 15 radnih dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad - 7 radnih dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije - 10 radnih dana
- polaganje završnog ispita na sveučilištu ili veleučilištu - 10 radnih dana

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

Članak 92.

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u dane koji slijede neposredno nakon dana darivanja krvi. Ukoliko zbog poslovnih obveza nije moguće koristiti dopust na način predviđen stavkom 1. ovog članka, dobrovoljni darivatelj krvi može iskoristiti plaćeni dopust s naslova darivanja krvi bilo kada tijekom kalendarske godine, u dogovoru s rukovoditeljem organizacijske jedinice.

Članak 93.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu. Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Članak 94.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju 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 ili doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije. Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 95.

Plaćeni dopust iz ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, na temelju predložene dokumentacije kojom se dokazuje nastanak razloga za plaćeni dopust.

IX. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 96.

Zavod je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnih ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Članak 97.

Radnik na radu, i u svezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

1. da uredno i na vrijeme izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. da izvršava naloge neposrednog nadređenog,
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja neposredno nadređenog,
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti neposredno nadređenog i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
6. da se na radu pristojno ponaša,
7. da surađuje sa drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
8. da čuva imovinu Zavoda, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloni odnosno da o tome obavijesti neposredno nadređenog,
9. da poznaje uvjete i opasnosti rada na radnom mjestu, u skladu s tim koristi propisana zaštitna sredstva i u cijelosti se pridržava uputa proizvođača za korištenje osobnih zaštitnih sredstava,
10. da upozori neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
11. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno učestvuje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
12. da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Zavoda,
13. da štiti i unapređuje ugled Zavoda,
14. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne koristi,
15. da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
16. da poštuje pravila Zavoda
17. da obavijesti Zavod o osobnim statusnim promjenama sukladno propisima, a naročito o svojoj posljednjoj adresi stanovanja

Kršenjem radne obveze smatra se i svako drugo nedopušteno ponašanje ili djelovanje radnika, te kršenje radne discipline kada su počinjeni za vrijeme redovnog radnog vremena, za vrijeme prekovremenog rada ili u vrijeme režima pripravnosti.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proisteknu iz zakona i drugih propisa Zavoda

Članak 98.

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 Poslove radnog mjesta na koje nije raspoređen, ali ne duže od 20 radnih dana.

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

Članak 99.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može 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 100.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.
Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.
Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 101.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.
Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.
Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
U slučaju da se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 102.

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

- zakašnjanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena u iznosu od 100 kn
- svakim neopravdanom izostankom s posla više od jednog sata u iznosu od 200 kn
- nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana u iznosu od 100 do 500 kn
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica u iznosu od 500 do 1000 kn
- neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno u iznosu od 500 do 1500 kn
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama u iznosu od 1000 do 1500 kn

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

Članak 103.

Naknada štete iz članka 102. ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, 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 ili

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

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

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 104.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 105.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovora o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj Zavoda i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 106.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu Zavod je u obvezi u roku ne više od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti radnika, Zavod je obvezno isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je Zavod ispunio 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

1. Sporazumni prestanak ugovora o radu

Članak 107.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Zavod. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj Zavoda, odnosno osoba koju on ovlasti.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 108.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu, ukoliko je za ravnatelja izabrana osoba koja je i prije bila u radnom odnosu kod poslodavca.

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

Članak 109.

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

Članak 110.

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

Članak 111.

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

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Zavod je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Zavoda da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Zavod je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisano ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Zavoda da to učini.

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 114.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 115.

Radniku za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom, U slučaju iz stavka 1. ovoga članka rukovoditelj organizacijske jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

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

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja radnika

Članak 116.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa.

Članak 117.

Smatra se da radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito, ali ne isključivo, u slijedećim slučajevima:

- nesavjesnog, nepravovremenog ili nezadovoljavajućeg izvršavanja radnih obveza,
- učestalog kašnjenja na posao, neopravdanog nedolaska na posao maksimalno 1 dan ili samovoljnog napuštanja radnog mjesta prije isteka radnog vremena,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa ili dolaženja u sukobe s drugim radnicima i/ili korisnicima,
- neurednog čuvanja dokumentacije i sredstava rada i drugo.

Članak 118.

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

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

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 119.

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

Članak 120.

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

Članak 121.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Zavod je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod Zavoda, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Zavoda da to učini.

Članak 122.

- (1) Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smatrati će se naročito:
- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje dužnosti radnika iz ugovora o radu,
 - kršenje radnih pravila vezanih uz sigurnost i zaštitu na radu,
 - neizvršavanje naredbe neposredno nadređenog ili drugog ovlaštenog radnika Zavoda,
 - opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
 - opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu,
 - dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga,
 - uzimanje alkohola ili droge na radnom mjestu,
 - krađa,
 - prevara,
 - odavanje tajni o poslovanju Zavoda,
 - obavljanje konkurentske djelatnosti,
 - uzrokovanje materijalne štete na imovini Zavoda,
 - davanje netočnih osobnih ili drugih podataka važnih za donošenje odluka Zavoda
 - neopravdano izostajanje s posla,
 - sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca) i drugi oblik nedopuštene konkurencije poslodavcu,
 - povreda obveze čuvanja profesionalne tajne.
 - zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, a posebice:
 - nepridržavanje terapije koju je odredio nadležni liječnik
 - postupanje na način koji dovodi do bolesti i/ili produženja tijeka liječenja
- (2) U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

- (3) Osobito teške povrede radne obveze iz stavka 1., te svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline predviđeno stavkom 2. ovog članka, čini osobito tešku povredu radne obveze u slučajevima kada su počinjeni za vrijeme redovnog radnog vremena, prekovremenog rada, odnosno u vrijeme režima pripravnosti.

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 123.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

8. Otkazni rok

Članak 124.

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

Članak 125.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Članak 126.

U slučaju redovitog otkaza 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.

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

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

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

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

9. Otpremnina

Članak 127.

Svakom radniku kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutog rada, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu. Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radniku s 30 i više 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. 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. Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 128.

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

10. Postupak otkazivanja

Članak 129.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju rukovoditelja organizacijske jedinice neposredno nadređena osoba. Prijava se dostavlja ravnatelju Zavoda ili osobi koju on ovlasti.

Članak 130.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje zdravstvene ustanove, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom zdravstvene ustanove. U slučaju potrebe izvanrednog otkaza rukovoditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 131.

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

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu.
Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručivanja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 132.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, a za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.
Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 133.

Namjera da otkáže 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, u slučaju u, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

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

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

Članak 134.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 135.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

11. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 136.

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

12. Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 137.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese ustanova ili dio ustanove, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade

u toj ustanovi ili dijelu ustanove.

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

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

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 138.

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

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

Članak 139.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava

Zahtjev iz prethodnog stavka podnosi se ravnatelju ili osobi koju je ravnatelj za to ovlastio, koji je o zahtjevu dužan odlučiti u roku od 15 dana od dana dostave.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 140.

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

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

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

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

Članak 141.

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

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

Članak 142.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostava će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 143.

U slučaju odbijanja prijema dostave ili povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u

zdravstvenoj ustanovi, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika. Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 144.

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

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 145.

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 i Kolektivnim ugovorima, koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 146.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, kolektivnog ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju zdravstvenu ustanovu, po principu primjene povoljnijeg prava za radnika.

Članak 147.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama u svim ispostavama Zavoda i u ravnateljstvu

Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 26. veljače 2015. godine, UV -191-26-15/5.

U Zaprešiću, 22. srpnja 2020. godine
Broj: UV-191-20-38/5



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA


Dražen Lacić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Zavoda dana 22.07.2020, te je stupio na snagu dana 30.7.2020.

RAVNATELJ


Leo Sunjić, MBA