

Na temelju odredaba članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 48. Statuta Klinike za psihijatriju Vrapče (u daljnjem tekstu: Klinika – poslodavac), Upravno vijeće Klinike za psihijatriju Vrapče, u skladu s odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23), odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 56/2022) i njegovih dodataka uključujući odredbe Dodatka III. (Narodne novine 128/2023.) i Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Narodne novine 29/18, 35/19, 78/19, 92/19, 56/2020, 3/2023), Upravno vijeće na svojoj 29. sjednici održanoj dana 27. veljače 2024. godine utvrđuje Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Klinike za psihijatriju Vrapče.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Klinike za psihijatriju Vrapče obuhvaća Pravilnik o radu koji je donijelo Upravno vijeće na svojoj 10. sjednici održanoj dana 6. rujna 2022., Odluku o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Klinike za psihijatriju Vrapče koje je donijelo Upravno vijeće na svojoj 18. sjednici održanoj dana 25. travnja 2023. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu Klinike za psihijatriju Vrapče koje je donijelo Upravno vijeće na svojoj 26. sjednici održanoj dana 28. studenog 2023. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu Klinike za psihijatriju Vrapče koje je donijelo Upravno vijeće na svojoj 29. sjednici održanoj dana 27. veljače 2024. godine

PRAVILNIK O RADU
KLINIKE ZA PSIHIJATRIJU VRAPČE
(pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obveze i odgovornosti radnika zaposlenih u Klinici - poslodavcu, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u ustanovi, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorima koji obvezuju Kliniku – poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u ustanovi - 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 poslovanja, unutarnje ustrojstvo, sistematizacija radnih mjesta i opis poslova uređuje se posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Klinike za psihijatriju Vrapče. Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu Klinike za psihijatriju Vrapče integralni je dio ovog Pravilnika i zajedno s odredbama ovog Pravilnika čine osnovu za utvrđivanje uglavaka 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 unutarnjem ustrojstvu, 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, stručno i zakonito sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca.

Svaki radnik dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih te stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom, pozitivnim pravnim propisima te primjenjivim kolektivnim ugovorima.

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

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Klinika obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite te ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve ustrojstvene jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Ustrojstvenim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju, odnosno ravnatelju.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu Klinike za psihijatriju Vrapče.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

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

Prava i obveze Klinike i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i ostalih pravilnika, obavijestiti ga gdje su dostupni važeći pravilnici te odredbu o tome unijeti u ugovor o radu. Postupak uvođenja novog radnika u posao regulira poseban protokol.

Članak 8.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu utvrđuje se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu,
- posebna zdravstvena sposobnost.

Članak 9.

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

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca 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 izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Bolnicu i radnika dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže, dok ga strane sporazumno ne otkažu, odnosno dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima koji obvezuju Kliniku, Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

Iznimno od stavaka 3. i 5. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

Uzastopno ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni s radnikom koji je navršio uvjete za starosnu mirovinu (65 godina života i 15 godina mirovinskog staža mogu trajati dulje od tri godine.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 12.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, predstojnika Klinike, pročelnika zavoda, šefa službe, odnosno drugih voditeljskih mjesta koja su Statutom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Klinike za psihijatriju Vrapče ili općim propisom određena kao reizborna, može se

sklopiti kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju ili kao novi ugovor o radu.

Ako se sklapa novi ugovor o radu, a radnik je prethodno bio zaposlenik Klinike – poslodavca, prestankom mandata na mandatnim radnim mjestima iz prethodnog stavka, Klinika – poslodavac je obvezna radniku ponuditi sklapanje novog ugovora za radno mjesto na kojem je radnik radio prije stupanja na mandatno radno mjesto.

Ako je prethodno radno mjesto popunjeno ili ukinuto, Klinika – poslodavac je obvezna radniku ponuditi sklapanje novog ugovora o radu za radno mjesto jednakog ili većeg koeficijenta složenosti poslova u skladu sa strukom i stečenim obrazovanjem radnika.

Klinika – poslodavac nije obvezna radniku ponuditi sklapanje novog ugovora o radu ako je radniku trenutni ugovor o radu otkazan osobno uvjetovanim ili izvanrednim otkazom.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Klinike za psihijatriju Vrapče mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika. Također, znanje Ustava Republike Hrvatske može se provjeravati za sva radna mjesta.

Članak 14.

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.

2. Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Članak 16.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana: za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet osnovna škola ili niža stručna sprema,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završeni stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij i veleučilišni stručni studij;

- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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

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

Članak 17.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi ili Povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Ako provjeru i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka, članove Povjerenstva imenuje ravnatelj Klinike, a sastoji se od tri člana od kojih je jedan obvezno voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi.

Elementi za ocjenjivanje probnog rada su:

- stručno znanje,
- kvaliteta rada,
- zalaganje na radu,
- odnos prema suradnicima,
- drugi objektivni elementi nužni za konkretno radno mjesto.

Pisanu ocjenu o rezultatima praćenja probnog rada voditelj ustrojstvene jedinice ili povjerenstvo iz stavka 1. dostavlja ravnatelju Klinike.

Članak 18.

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

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

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

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita na radu

Članak 19.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu Klinike za psihijatriju Vrapče te odredbi kolektivnih ugovora koji obvezuju Kliniku.

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 20.

Radi utvrđivanja odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije i tijekom radnog odnosa o svom trošku uputiti radnika na zdravstveni pregled.

Radnik je dužan odazvati se uputi na pregled iz prethodnog stavka.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

Neobavještavanje poslodavca o ovim okolnostima predstavlja težu povredu obveze iz radnog odnosa i može predstavljati razlog za osobno uvjetovani redovan otkaz ugovora o radu.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u Bolnici, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju izdanu od strane ovlaštenog liječnika te početkom mjeseca dostaviti izvješće o bolovanju za prethodni mjesec, a najkasnije do 5. u mjesecu.

Radnik je dužan unaprijed, a što je prije moguće obavijestiti neposredno nadređenu osobu o očekivanom povratku na rad odnosno prekidu privremene nesposobnosti za rad zbog organizacije radnog procesa i izrade rasporeda rada radnika.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 23.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i dokumente, te izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom, a posebno:

- podatke nužne za obračun poreza i srodnih davanja;
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima;
- podatke o položenim stručnim ispitima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
- podatke o promjeni prezimena;
- točnu i ažuriranu adresu prebivališta/boravišta
- podatke o broju djece i zdravstvenom osiguranju djece

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

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

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

Članak 24.

Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu, Pravilnikom o korištenju sustava video nadzora te pozitivnim propisima koji reguliraju zaštitu osobnih podataka.

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

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 25.

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

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

2. Postupak zaštite

Članak 26.

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

Članak 27.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika je ravnatelj Klinike i osoba koju on pisano ovlasti Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva djelatnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Članak 28.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ravnatelj ili povjerenik ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu sastaviti zapisnik koji potpisuju povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća i drugi.

Sve osobe koje rade kod poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Članak 29.

Ako povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu dostojanstva podnositelja pritužbe (u daljnjem tekstu: privremena mjera).

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada,
- udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava ravnatelj.

U slučaju iz stavka 2. točke 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

U slučaju iz stavka 2. točke 2. ovog članka, ako se utvrdi da je pritužba osnovana, radnik nema pravo na naknadu plaće za razdoblje koje nije radio, a ako se utvrdi da je pritužba bila, neosnovana radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 30.

Ako povjerenik utvrdi kako je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od radnika ili suradnika poslodavca, povjerenik će pisanim putem upozoriti ravnatelja na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Na temelju pisane obavijesti povjerenika, ravnatelj će prema radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti jednu od sljedećih mjera:

1. pisano će upozoriti radnika o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza
2. rasporedit će radnika na drugo radno mjesto (sukladno postupku propisanom Zakonom o radu)
3. redovno ili izvanredno će otkazati ugovor o radu.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na radnika drugog poslodavca, osoba iz članka 27. ovog Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegovog poslodavca.

Članak 31.

Ako Povjerenik u roku od 8 (osam) dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

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

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

Članak 32.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 27. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge

osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

VII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 33.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, odnosno koja nema više od šest mjeseci prijavljenog staža osiguranja u stečenom zvanju u obrazovnoj razini.

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

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

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 34.

Pripravnički staž zdravstveni radnici mogu obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa ili ugovora o volontiranju.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo (u daljnjem tekstu: ministar).

Članak 35.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje državnog i 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 36.

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti:

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa,
- ovjerava svojim potpisom obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 37.

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

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

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

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 31. ovog Pravilnika..

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

3. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 38.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

S osobom na stručnom osposobljavanju za rad zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

4. Volontiranje

Članak 39.

Klinika – poslodavac ovlaštena je primati osobne na volontiranje u skladu s uvjetima propisanim Zakon o volonterstvu te ostalim primjenjivim pozitivnim pravnim propisima.

S volonterima se zaključuje ugovor o volontiranju u pisanom obliku.

VIII. RADNO VRIJEME

1. Raspored radnog vremena

Članak 40.

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

Za organizaciju rada u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja odgovoran je poslodavac.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema dvokratnog radnog vremena.

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

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

Članak 41.

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

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- pomaku radnog vremena prema potrebama građana,
- potrebu za dežurstvom i pripravnošću.

U slučaju rada u smjenama, obvezno se osigurava periodična izmjena smjena.

Članak 42.

Radnik u zdravstvenoj ustanovi ne smije napustiti mjesto rada dok ga ne zamjeni drugi radnik, iako je njegovo radno vrijeme proteklo, ako bi time bila dovedena u pitanje sigurnost pružanja zdravstvene zaštite.

Članak 43.

Primopredaja službe traje najviše 30 minuta prije završetka, odnosno najviše 30 minuta nakon početka radnog vremena.

Organizacijom rada određuje se osoba zadužena za obavljanje primopredaje službe.

2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 44.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima ustanove.

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

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

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 45.

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.

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 46.

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

4. Prekovremeni rad

Članak 47.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti raditi duže od punog radnog vremena.

Najduže ukupno trajanje radnog vremena u tjednu, uključujući prekovremeni rad, ne može iznositi više od prosječno 48 sati u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno više od 180 sati godišnje.

Iznimno od prethodnog stavka, ukupno trajanje radnog vremena u tjednu zbog potrebe posla može iznositi i više od prosječnih 48 sati, ali samo ako je radnik dao prethodni pisani pristanak na takav rad.

Klinika - poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su dali pisani pristanak za rad iz prethodnog stavka te o tome na zahtjev izvješćuje Ministarstvo.

Radnik koji ne pristane na rad duži od prosječnih 48 sati iz stavka 3. ovoga članka ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 48.

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

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

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

Poslodavac radniku koji obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj kolektivnim ugovorom.

5. Pripravnost i dežurstvo

Članak 49.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Bolnici se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti, kao poseban uvjet rada.

Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se na poziv za obavljanje poslova – pripravnost ne smatra se radnim vremenom..

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

Vrijeme dežurstva i plaćanje rada u dežurstvu uređuje se kolektivnim ugovorom.

6. Rad po pozivu

Članak 50.

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u Bolnici kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti Bolnice koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se radnim vremenom.

7. Noćni rad

Članak 51.

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 52.

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

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

8. Smjenski rad i rad u turnusu

Članak 53.

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

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

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

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

Uvećanje plaće za rad u drugoj smjeni, propisano primjenjivim kolektivnim ugovorom, utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni, odnosno od 14 do 22 sata.

9. Dopunski rad

Članak 54.

Zdravstveni radnik može uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti poslodavca.

Odobrenje iz stavka 1. ovoga članka daje se na vrijeme od godinu dana.

Uvjet za davanje odobrenja iz stavka 1. ovoga članka jest prethodno sklopljeni ugovor o međusobnim pravima i obvezama između poslodavca i zdravstvene ustanove, trgovačkog društva koje

obavlja zdravstvenu djelatnost odnosno privatnog zdravstvenog radnika kod kojeg će zdravstveni radnik za svoj račun obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslove iz djelatnosti poslodavca ne smiju sklapati za svoj račun ravnatelj, zamjenik ravnatelja niti pomoćnik ravnatelja zdravstvene ustanove.

Odobrenje iz stavka 1. ovoga članka poslodavac daje u skladu s mjerilima koje pravilnikom propisuje ministar.

10. Kumulativni radni odnos

Članak 55.

Radi izvođenja nastavnog rada koji se odvija u Bolnici, a koji zajedno sa zdravstvenim i znanstveno istraživačkim radom čini jedinstven i nedjeljiv proces, nastavnici i osobe u suradničkim zvanjima koji izvode nastavu u Bolnici, mogu raditi u kumulativnom radnom odnosu istovremeno u Bolnici i najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, sukladno međusobno potpisanim ugovorom o suradnji.

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 56.

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

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj odnosno voditelj ustrojstvene 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 priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće. Takvo smanjenje radnog vremena ne smije ugroziti primopredaju službe.

2. Dnevni odmor

Članak 57.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 58.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju,

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

Radniku koji radi na dan tjednog odmora (subota ili nedjelja), ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate sukladno kolektivnom ugovoru.

4. Godišnji odmor

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

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

Članak 60.

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

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

Članak 61.

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

a) s obzirom na duljinu radnog staža

- | | |
|---------------------|---------------|
| - od 5 – 10 godina | 2 radna dana |
| - od 10 – 15 godina | 3 radna dana |
| - od 15 – 20 godina | 4 radna dana |
| - od 20 – 25 godina | 5 radnih dana |
| - od 25 – 30 godina | 6 radnih dana |
| - od 30 – 35 godina | 7 radnih dana |

- preko 35 godina	8 radnih rada
b) <u>prema složenosti poslova</u>	
- poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij	4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završen stručni studij ili završen preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- ostali poslovi	1 radni dan
c) <u>prema posebnim socijalnim uvjetima</u>	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	4 radna dana
- osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	3 radna dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 radni dan
d) <u>prema uvjetima rada</u>	
- 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

2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena

- na zatvorenim psihijatrijskim odjelima
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC
- na patologiji i citologiji
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
- intravenoznoj aplikaciji citostatika
- nuklearnoj medicini
- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
- na gastroenterologiji – ERCP
- na interventnoj gastroenterologiji
- na interventnoj kardiologiji
- na interventnoj pulmologiji
- na interventnoj neurologiji
- u djelatnosti hitne medicine
- na forenzičnoj psihijatriji
- u operacijskoj dvorani
- primalje u rađaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja, odnosno intenzivne skrbi/njege

5 radnih dana

Članak 62.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna (20 dana) niti više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz čl. 61. stavka 1. podstavka e) kao i slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

Članak 63.

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 ovlaštenu liječnik.

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

Članak 64.

Pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa, ostvaruje radnik koji se tijekom kalendarske godine zaposli u Klinici – poslodavcu i radnik kojem tijekom kalendarske godine prestao radni odnos u Klinici – poslodavcu.

Iznimno od prethodno stavka, radnik koji odlazi u mirovinu ostvaruje pravo na puni godišnji odmor.

Ako je Klinika - poslodavac radniku iz stavka 1. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa, omogućila 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.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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 65.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Klinika - poslodavac je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Klinika – poslodavac je ovlaštena radnika poslati na godišnji odmor tijekom otkaznog roka.

Članak 66.

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

Članak 67.

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

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

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

Iznimno, godišnji ili dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na posao.

Članak 68.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj ustrojstvene jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

Voditelj ustrojstvene jedinice obvezan je sastaviti raspored godišnjeg odmora na način da korištenje godišnjeg odmora radnika ne prouzrokuje poremećaje u radnim procesima, odnosno da svakog radnika koji je na godišnjem odmoru mijenja drugi adekvatni radnik. Stoga je voditelj ustrojstvene jedinice odgovoran za bilo kakve poteškoće u radnim procesima unutar svoje ustrojstvene jedinice uzrokovane neadekvatnim rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 69.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora radniku će se uručiti pisana obavijest potpisana od rukovodioca radne jedinice o danu početka i trajanja godišnjeg odmora.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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 nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

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

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će se naknadno prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

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

5. Plaćeni i neplaćeni dopusti te odsutnost s posla

Članak 70.

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

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

nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost

kalendarske

godine.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka, za svako darivanje krvi iz stavka 1. točke 11. ovog članka te za slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. točke 12. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz st.1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeno dopust.

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi/organa ostvaruje pravo na 2 slobodna dana s naslova svakog dobrovoljnog davanja krvi/organa. U pravilu su to dva dana neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti njihova korištenja neposredno nakon darivanja, prema dogovoru s poslodavcem.

Pod darivanjem krvi iz stavka 4. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Pravo iz stavka 4. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

Članak 71.

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

- polaganje stručnog ispita – 7 dana
- polaganje specijalističkog ispita – 15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije – 10 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje – 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu – 10 dana
- izradu i obranu doktorata – 15 dana

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

Članak 72.

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

Članak 73.

Klinika - poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Klinike - poslodavca i radnika.

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

Članak 74.

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

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

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Članak 75.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u

obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

U osobito opravdanim i dokumentiranim slučajevima (npr. diplomatska, vojna ili druga služba supruga/e u inozemstvu radi stručnog usavršavanja ili specijalizacije i sl.), iznimno, radniku se može odobriti neplaćeni dopust i u trajanju duljem od 30 dana u Kolektivnom ugovoru.

Članak 76.

Plaćeni ili neplaćeni dopust odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

Članak 77.

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

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

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

X. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 78.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Članak 79.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji obvezuju zdravstvenu ustanovu, ovoga Pravilnika i ugovora o radu te naloga poslodavca.

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

Članak 80.

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.

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

Članak 81.

Radnik koji smatra da je potrebno riješiti ili ukazati na pojedino sporno medicinsko stručno ili drugo pitanje Klinike dužan je najprije obratiti se neposredno pretpostavljenom, zatim šefu službe / pročelniku zavoda te potom ravnatelju Klinike.

Radnik koji se o određenom pitanju Klinike obraća trećim osobama izvan Klinike, a otkriva liječničku, profesionalnu ili službenu tajnu, iznosi netočne podatke ili svojim nastupom može prouzročiti štetu Klinici, odnosno povrijediti ugled Klinike, čini težu povredu radne obveze.

XI. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 82.

Radnik koji svojim ponašanjem krši pravila propisana ovim Pravilnikom, odredbama zakona, drugih propisa i kolektivnih ugovora te pravila struke, čini povredu radne obveze.

Povrede radne obveze mogu biti lakše i teže (teške i osobito teške).

Članak 83.

Lakšim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može izreći pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa posebno se smatraju:

- neuredno održavanje sredstava za rad i dokumentacije kada nisu nastupile štetne posljedice te koje se ne ponavljaju;
- neodazivanje pozivima upućenim od neposredno nadređenih rukovoditelja;
- ponašanje protivno mjerodavnom etičkom kodeksu;
- napuštanje kruga Bolnice u službenoj odjeći medicinskog osoblja;
- nenošenje propisane identifikacijske oznake u radno vrijeme na radnom mjestu;
- kašnjenje dolaska i prerani odlazak s posla koji se ne ponavlja te koji nije doveo u opasnost život i zdravlje pacijenta, odnosno nije ugrozio procese rada;
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema drugim radnicima, ali koji ne utječe na rada u organizacijskoj jedinici, ne šteti ugledu ustanove te se ne ponavlja;
- druge povrede koje se prema objektivnim kriterijima mogu ocijeniti kao lakše povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 84.

Teške povrede iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može izreći pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa:

- najmanje dva puta ponavljanje lakših povreda obveza iz radnog odnosa iz članka 83. ovog Pravilnika;
- dolazak na rad sa zakašnjenjem ili neopravdano napuštanje posla tijekom i prije isteka radnog vremena u slučaju da je izazvan poremećaj u radnom procesu;
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema drugim radnicima (vrijeđanje, prijetnje, svađe) za vrijeme rada čime se onemogućava proces rada u organizacijskoj jedinici ili šteti ugledu ustanove;
- iznošenje netočnih podataka o radu Klinike iako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice;
- neprofesionalno i nekulturno ophođenje s pacijentima (bolesnicima) ili stranci koje šteti ugledu ustanove;
- propuštanje radnje zbog koje se ometa ili onemogućuje proces rada ili vođenja ustanove;
- prekoračenje danih ovlaštenja;
- odbijanje izvršenja poslova ili radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- dolazak na rad u pripitom stanju ili uzimanje alkohola ili drugih opojnih sredstava kojima se smanjuje sposobnost za rad (smatra se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u organizmu ima alkohola iznad 0,00 g/kg, odnosno odgovarajući iznos miligrama u litri izdahnutog zraka – postupak testiranja uređuje Pravilnik o zaštiti na radu Klinike za psihijatriju Vrapče);
- neobavješćivanje neposrednog voditelja u roku od 24 sata o odlasku na bolovanje odnosno izostanku s posla, a da za to nije imao poseban opravdan razlog;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih institucija (suda i drugih sličnih ustanova);
- neizvješćivanje poslodavca o promjeni osobnih podataka (prezimena, imena, adrese prebivališta i sl.);
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema nadređenima;
- zanemarivanje obveze produženja odobrenja za samostalan rad (licence);
- oštećivanje prouzročeno korištenjem službenog vozila u prijevozu tako da je na vozilu počinjena šteta krivnjom radnika
- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neuredno popunjavanje i vođenje medicinske dokumentacije;
- nepopunjavanje ili nepotpuno popunjavanje tiskanice informiranog pristanka na zahvat ili informiranog odbijanja zahvata;
- propuštanje informiranja pacijenta sukladno odredbama Zakona o zaštiti prava pacijenata i Zakona o zaštiti osoba s duševnim smetnjama;
- druge povrede koje se prema objektivnim kriterijima mogu ocijeniti kao teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 85.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze:

- najmanje dva puta ponavljanje teških povreda obveza iz radnog odnosa iz članka 84. ovog Pravilnika;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega su ugroženi život ili zdravlje pacijenta ili je došlo do težeg poremećaja u radnim procesima Klinike – poslodavca;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanje poslovne tajne;
- nanošenje znatnije štete;
- postupanje protivno odredbama o zaštiti dostojanstva radnika, spolno uznemiravanje, diskriminiranje radnika, tzv. „mobing“ prema drugim radnicima i sl.;
- korištenje pirotehničkih sredstava ili sličnih nedozvoljenih sredstava na području Klinike – poslodavca;
- počinjenje kaznenog djela prema Klinici – poslodavcu ili pacijentu;
- održavanje romantičnih ili spolnih odnosa s pacijentima;
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad;
- nezakonito raspolaganje i otuđivanje sredstava za rad i imovine u vlasništvu Klinike;
- protupravno otuđivanje stvari u vlasništvu pacijenta ili radnika Klinike – poslodavca;
- davanje netočnih podataka ili prešućivanje podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja za donošenje odluka;
- zloupotreba položaja i iznuđivanje imovinske koristi;
- izazivanje nereda ili tučnjave;
- neopravdano izostajanje s posla duže 2 ili više radna dana;
- neizvršavanje, neredovito ili nepravodobno obavljanje poslova koji se odnose na obranu Republike Hrvatske;
- nemarno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka zbog čega je moglo doći do povrede ili je došlo do povrede poslovne;
- iznošenje netočnih izvješća i podataka o radu Klinike ako su zbog toga nastupile štetne posljedice za ustanovu ili su mogle nastupiti štetne posljedice;
- povreda radne obveze zbog koje je došlo do neizvršavanja obveza prema državnim organima i ustanovama;
- netočno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugoga pribavi udio u dohotku koji nije ostvaren radom;

- prikrivanje izvršene teže povrede radne obveze;
- krivotvorenje zapisnika i odluka tijela ustanove;
- svaka radnja ili propuštanje radnje koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja;
- nanošenje štete Klinici krajnjom nepažnjom ili nemarom ako ta šteta prelazi vrijednost od 1/3 mjesečne plaće radnika u Republici Hrvatskoj, u tromjesečju koje je prethodilo mjesecu u kojem je radnik počinio štetu;
- povreda tajnosti postupka za zaštitu dostojanstva radnika, kao i postupka unutarnjeg stručnog nadzora;
- neautorizirani pristup informatičkoj i komunikacijskoj infrastrukturi;
- raspolaganje sredstvima Bolnice protivno zakonu, drugom propisu, općem aktu ili financijskom planu
- neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa;
- rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava koji se ponavlja ili čijom konzumacijom je došlo do ugrožavanja života ili zdravlja pacijenata ili su poremećeni radni procesi Klinike - poslodavca;
- neuredno popunjavanje i vođenje medicinske dokumentacije koje se ponavlja ili koje je prouzročilo štetu pacijentu ili Klinici – poslodavcu;
- neizvršenje, odnosno nekvalitetno ili nepravodobno izvršenje radnog zadatka ili neispunjavanje naloga za rad izdanog od strane neposrednog rukovoditelja zbog čega se znatnije ometa proces rada ili zbog čega nastane ili može nastati veća šteta za Bolnicu;
- neovlašteno raspolaganje podacima, posebice osobnim podacima te podacima o liječenju pacijenata;
- druge povrede koje se prema objektivnim kriterijima mogu ocijeniti kao osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 86.

Bez obzira na to radi li se o težim ili lakšim povredama radnih obveza, u slučaju višekratnog kršenja obveza iz radnog odnosa s različitih temelja, radniku se može otkazati ugovor o radu kao osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 87.

Inicijativu za pokretanje postupka radi utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obveze može podnijeti svaki radnik Bolnice. Rukovoditelj ustrojstvene jedinice obvezan je pokrenuti prethodno navedenu inicijativu ako ima saznanja o povredi radnih obveza radnika unutar svoje ustrojstvene jedinice.

Inicijativa iz prethodnog stavka pokreće se dostavom pisane obavijesti ravnatelju ili zamjeniku ravnatelja.

Postupak protiv radnika radi utvrđivanja povrede radne obveze mogu pokrenuti:

- Upravno vijeće, Stručno vijeće ili Povjerenstvo za unutarnji nadzor;
- ravnatelj;
- zamjenik i pomoćnik ravnatelja;

Ravnatelj će zadužiti određenog radnika odnosno ustrojstvenu jedinicu za poduzimanje odgovarajućih radnji i prikupljanje dokaza radi utvrđivanja povrede radne obveze i počinitelja.

Ako se na temelju provedenog postupka za utvrđivanje povrede radne obveze i počinitelja utvrdi da prijavljeno djelo povrede radne obveze nije povreda radne obveze, ili ako se ne može otkriti počinitelja, obavijestit će se o tome podnositelja prijave.

Članak 88.

Radniku protiv kojeg je pokrenut postupak radi utvrđivanja povrede radne obveze mora se omogućiti iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Bolnice da to učini.

Ako je utvrđeno da je radnik počinio povredu radne obveze, pismeno će ga se 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.

Obveza pisanog upozorenja iz prethodnog stavka ne postoji u slučaju da je povreda radne obveze tako teška da je dovela do izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Pisano upozorenje prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja zaposleniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 89.

Radnik se dužan sudržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti ravnatelju, pročelniku zavoda odnosno rukovoditelju organizacijske jedinice svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 90.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Bolnici i sredstvima rada Bolnice 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 u iznosu do 150.000,00 kn donosi ravnatelj, a odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete u iznosu većem od 150.000,00 kn donosi Upravno vijeće Klinike.

Članak 91.

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.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 92.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 93.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

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).

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 98.

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

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

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

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

Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 99.

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

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj ustrojstvene 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.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 100.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom, a naročito:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- iz ostalih razloga predviđenih člancima 84. i 85. Pravilnika,
- drugih povreda predviđenih primjenjivim kolektivnim ugovorom te ostalim pozitivnim pravnim propisima.

Namjeru redovitog otkaza članu sindikata poslodavac je obvezan dostaviti sindikatu kojeg je radnik član. Sindikat se može pisanim putem očitovati o namjeri poslodavca u roku od 8 dana od dana primitka iste. Ukoliko se sindikat pisano usprotivio namjeri poslodavca, poslodavac je dužan očitovanje razmotriti i o istom se u roku od 8 dana pisano očitovati.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 101.

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

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

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

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

Članak 102.

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.

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 103.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga 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 104.

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

Članak 105.

U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom kojeg obvezuje poslodavca.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Članak 106.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti 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.

9. Otpremnina

Članak 107.

Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, 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 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 isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa.

Odredbe ovog članka ne odnose se na ravnatelja ustanove.

Članak 108.

Kao radni staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

10. Postupak otkazivanja

Članak 109.

Na postupak otkazivanja odgovarajuće se primjenjuju odredbe članka 86. do 88. ovog Pravilnika.

Članak 110.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 111.

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 voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja ili zamjenika ravnatelja.

Članak 112.

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 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 113.

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 114.

Namjeru 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, 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,
- roditelju djeteta do navršene 8 godine života djeteta,
- osobi s invaliditetom,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.

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

Članak 115.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 116.

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

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

8. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 117.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 118.

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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 119.

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 120.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 121.

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

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

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

Članak 122.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu 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 tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 123.

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

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

Članak 124.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u zdravstvenoj ustanovi, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima Zakona o parničnom postupku.

XVI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 125.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, propisima donesenim temeljem tog zakona te primjenjivim kolektivnim ugovorima.

Članak 126.

Osnovna plaća je plaća koju službenik i namještenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnove za obračun plaće.

Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovoga članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

Ako službenik i namještenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Osnovnom plaćom smatra se plaća u bruto iznosu.

Dodaci na osnovnu plaću su: dodatak za radni staž, dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima, dodaci za posebne oblike organizacije rada, a ostvaruju se pod uvjetima i u visini propisanoj pozitivnim pravnim propisima.

Članak 127.

Brisan.

Članak 128.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada).

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.

Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu.

Članak 129.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Klinika - poslodavac je dužna na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Članak 130.

Klinika - poslodavac će na dan isplate, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Klinika – poslodavac na dan dospelosti cijele plaće ne isplati plaću, uručit će radniku do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće obračun iznosa kojeg je bila dužna isplatiti.

Obračun iz prethodnog stavka ima značaj vjerodostojne isprave u ovršnom postupku.

Članak 131.

Klinika ne smije bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema radniku, naplatiti uskratim isplate plaće, odnosno naknade plaće.

Članak 132.

U javnim službama nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama na način utvrđen Kolektivnim ugovorom.

Članak 133.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 134.

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina, pomoć, dnevnice i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilara nagrada, darovi za djecu, božićnica, nagrada za uskršnje blagdane, naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja i sl. Klinika – poslodavac će isplatiti radniku sukladno pravima i visini određenoj primjenjivim kolektivnim ugovorom

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 135.

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.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 136.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja te ostali relevantni pravni propisi.

Članak 137.

Za tumačenje odredbi ovog Pravilnika nadležno je Upravno vijeće Klinike za psihijatriju Vrapče.

Članak 138.

Ovaj Pravilnik objavit će se na oglasnoj ploči te na internetskoj stranici Klinike – poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 139.

Stupanjem na snagu ovog pročišćenog teksta Pravilnika o radu, prestaje važiti pročišćeni tekst Pravilnika o radu koji je donijelo Upravno vijeće Klinike za psihijatriju Vrapče na svojoj 18. sjednici održanoj 25. travnja 2023. godine.

URBROJ: 23-16/2-24

Zagreb, 27. veljače 2024.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

prof. dr. sc. Vesna Medved, dr. med.



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Klinike 27.2.2024., te je stupio na snagu

6.3.2024.

RAVNATELJICA KLINIKE

prof. prim. dr. sc. Petra Brečić, dr. med.

