



Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Narodne novine" br. 100/18., 125/19., 133/20., 147/20., 136/21., 119/22., 156/22., 33/23., 145/23., 36/24.) te članka 13. Statuta Kliničke bolnice Dubrava, nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem Kliničke bolnice Dubrava, Upravno vijeće Kliničke bolnice Dubrava na svojoj 4. sjednici održanoj dana 28. veljače 2025. donijelo je sljedeći

PRAVILNIK O RADU KLINIČKE BOLNICE DUBRAVA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Kliničkoj bolnici Dubrava (u daljnjem tekstu: Poslodavac), organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorima koji obvezuju 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 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.

Unutarnja organizacija rada i sistematizacija poslova i radnih zadataka uređena je posebnim pravilnikom.

Plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređeni su Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama, internim aktima poslodavca, te važećim kolektivnim ugovorima.

Pozitivni pravni propisi, interni akti Poslodavca te kolektivni ugovori, zajedno s odredbama ovog Pravilnika, osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Prije stupanja na rad, radnika se obavještava o aktima Poslodavca te da se isti nalaze na internetskoj stranici Poslodavca (www.kbd.hr)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o organizaciji i ustroju radnih mjesta, odnosno drugih pravilnika i internih akata, 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 vještine, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Poslodavac je obavezan za obavljeni rad radniku isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, drugim internim aktima i važećim propisima koji obvezuju Poslodavca.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovorenih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite i drugih djelatnosti, a po načelima ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve ustrojstvene jedinice Poslodavca su funkcionalno povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj organiziran je sukladno Pravilniku o organizaciji rada i ustroju radnih mjesta Kliničke bolnice Dubrava.

Članak 6.

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

Pojedine poslove unutar ustrojstvenih jedinica Poslodavca obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o organizaciji rada i ustroju radnih mjesta KB Dubrava.

Članak 7.

Prijedlog o potrebi zapošljavanja radnika na neodređeno i određeno vrijeme daje voditelj ustrojstvene jedinice, uvažavajući broj izvršitelja sukladno Pravilniku o ustroju i organizaciji radnih mjesta KB Dubrava, a odluku o zapošljavanju donosi ravnatelj.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

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

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

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored zakonskih uvjeta ispunjava i posebne uvjete.

Posebni uvjeti koje mora ispunjavati radnik utvrđeni su Pravilnikom o organizaciji i ustroju radnih mjesta u KB Dubrava.

Članak 10.

Zdravstveni radnik koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode i kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta ne može se primiti u radni odnos za obavljanje poslova koji uključuje rad s djecom niti može obavljati poslove u zdravstvenoj djelatnosti koja uključuje rad s djecom.

Poslodavac je dužan po službenoj dužnosti pribaviti dokaz da osoba koja bi, u okviru zaposlenja ili po drugoj osnovi različitoj od radnog odnosa, trebala obavljati poslove koji uključuju rad s djecom nije osuđena za kaznena djela iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 11.

Poslodavac ima pravo prethodno, prije sklapanja ugovora o radu, provjeriti stručne i radne sposobnosti radnika za poslove pojedinog radnog mjesta utvrđene Pravilnikom o organizaciji rada i ustroju radnih mjesta Kliničke bolnice Dubrava.

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

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnika koji sklapa ugovor o radu za poslove za koje se traži posebna zdravstvena sposobnost, mora se uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnika Poslodavac može u svako doba uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje poslova.

Troškove iz stavka 1. i 2. snosi Poslodavac.

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

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

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

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. ovog 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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. 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.

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.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac 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.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

Ugovor o radu za poslove koji su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određeni kao reizborni temelji se na odluci o imenovanju za određeno vrijeme.

Nakon donošenja odluke o imenovanju, zaključit će se dodatak osnovnom ugovoru o radu, koji traje najdulje koliko traje i mandatno razdoblje za posao na koji je radnik imenovan, osim ako ne prestane na drugi način.

3. Oblik ugovora o radu

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor u pisanom obliku, odnosno ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

4. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 17.

U slučaju potrebe za radom na izdvojenom mjestu i radu na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

5. Dodatni rad

Članak 18.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, s radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te s radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Članak 19.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Članak 20.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, uračunat će se i razdoblje rada u dodatnom radu pod istim uvjetima kao da je riječ o radu u punom radnom vremenu.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način se primjenjuje odredba kojom se regulira rad u nepunom radnom vremenu.

6. Dopunski rad

Članak 21.

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 Poslodavca.

Poslodavac može dati odobrenje iz stavka 1. ovoga članka predstojniku klinike, predstojniku kliničkog zavoda, pročelniku zavoda i pročelniku službe Poslodavca, uz ispunjavanje uvjeta iz stavka 3. ovoga članka, te u skladu s mjerilima propisanim pravilnikom iz stavka 6. ovoga članka samo u slučaju ako to ne uzrokuje poteškoće u organizaciji rada pojedinih ustrojstvenih jedinica Poslodavca i/ili nemogućnosti osiguranja medicinski prihvatljivog vremena za ostvarivanje zdravstvene zaštite pružanjem dijagnostičkih i terapijskih postupaka u zdravstvenoj ustanovi Poslodavca

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

Članak 22.

Zdravstveni radnik može uz odobrenje Poslodavca iz članka 21. Pravilnika sklopiti za svoj račun posao za obavljanje zdravstvene djelatnosti samo u zdravstvenoj ustanovi, trgovačkom društvu za obavljanje zdravstvene djelatnosti odnosno kod privatnog zdravstvenog radnika koji nema nepodmirene obveze s osnova poreza, prireza i doprinosa odnosno nema druge dospelje obveze prema Republici Hrvatskoj.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na sklapanje posla za račun zdravstvenog radnika za obavljanje zdravstvene djelatnosti u zdravstvenoj ustanovi čiji je osnivač Republika Hrvatska, jedinica područne (regionalne) samouprave odnosno Grad Zagreb ili jedinica lokalne samouprave.

Članak 23.

Poslodavac je obavezan opozvati odobrenje iz članka 21. ovog Pravilnika zdravstvenom radniku koji za svoj račun obavlja poslove protivno ugovoru 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.

U slučaju poteškoća u organizaciji rada zdravstvene ustanove Poslodavca i/ili nemogućnosti osiguranja medicinski prihvatljivog vremena za ostvarivanje zdravstvene zaštite pružanjem dijagnostičkih i terapijskih postupaka u zdravstvenoj ustanovi Poslodavca, ministar može zatražiti od ravnatelja uskratu i opoziv danih odobrenja iz članka 21. ovog Pravilnika dok te okolnosti traju.

Poslodavac ne odgovara za štetu koju njegov radnik - zdravstveni radnik koji obavlja poslove za svoj račun na temelju odobrenja iz članka 21. Pravilnika prouzroči obavljanjem tih poslova trećoj osobi.

IV. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 24.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor 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 poslovne interese i ugled Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada.

Članak 25.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji se odnose na zdravstvene ustanove, ovog i drugih pravilnika Poslodavca i ugovora o radu.

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

Članak 26.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali su u okviru stručne spremlje, odnosno stupnja obrazovanja.

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

Članak 27.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim ili drugim pravilnikom i drugim općim aktima Poslodavca, kolektivnim ugovorom te ugovorom o radu, može se, pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, radniku izreći opomena ili otkazati ugovor o radu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 28.

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 zadacima te dostaviti popis radnih zadataka koji su mu dodijeljeni.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ili dostave evidencije ili popisa radnih zadataka, ukoliko su zatražene od radnika, smatra se povredom radne obveze.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 29.

Glede provođenja zaštite na radu Poslodavac i radnici obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, ostalih mjerodavnih zakona i propisa, Pravilnika o zaštiti na radu te odredbi kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca.

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

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu pridržavati se pravila zaštite na radu, zakona i drugih propisa te aktivno brinuti o vlastitoj sigurnosti i sigurnosti drugih osoba na radu.

Radnik je dužan koristiti propisanu zaštitnu opremu i postupati na način da spriječi nezgode i štete te bez odgode prijaviti svaku uočenu opasnost ili nepravilnost u vezi sa zaštitom na radu radniku zaduženom za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme i/ili sebi nadređenoj osobi.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 30.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova na radnom mjestu, 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 i trećih osoba, te sigurnost i funkcionalnost opreme Poslodavca.

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

Članak 31.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja 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 izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 32.

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Sukladno stavku 1. radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sljedeće osobne podatke:

- podatke potrebne za obračun poreza,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o položenim stručnim ispitima,
- podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke o promjeni prezimena,
- podatke o promjeni adrese boravišta/prebivališta,
- podatke o broju djece i zdravstvenog osiguranja djece,
- te ostale podatke koji su bitni za ostvarivanje prava i obveza iz radnih odnosa.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Ravnatelj, uz suglasnost Radničkog vijeća, imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati je prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu s odredbama zakona.

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

Poslodavac, svi radnici, osoba iz stavka 5. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 33.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je

dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

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

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

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

Članak 34.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazat ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Članak 35.

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

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

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

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog članka ima pravo na 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.

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

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Članak 38.

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, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 39.

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

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

6. Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 40.

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

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

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovog članka.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 1. ovog članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

Radnik koji je privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužna pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 5. ovog članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

1. Probni rad

Članak 41.

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 42.

Probni rad može trajati najduže:

1. mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2)
2. dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5)
3. tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv ili 6.st)
4. šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.).

Ako je radnik bio odsutan najmanje 10 dana, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekidane može biti dulje od šest mjeseci.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Članak 43.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj ustrojstvene jedinice Poslodavca u kojoj radnik radi ili osoba koju neposredni voditelj ustrojstvene jedinice Poslodavca ovlasti.

Članak 44.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu radni odnos prestaje otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji otkaz mora biti u pisanom obliku.

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

Ako radnik otkáže ugovor o radu na probnom radu ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je sedam dana.

2. Osposobljavanje pripravnika

Članak 45.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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.

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

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

Članak 46.

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.

Članak 47.

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

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

Članak 48.

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

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

Članak 49.

Pripravnik polaže stručni ispit ako 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 ugovorima zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

Članak 50.

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 sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj ustrojstvene jedinice Poslodavca za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 48. ovog Pravilnika.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 51.

Ako 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 (stručno osposobljavanje za rad).

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.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad iz stavka 1. ovog članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 52.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme 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 drugom mjestu na kojem je te poslove moguće obavljati.

2. Raspored radnog vremena

Članak 53.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o početku, završetku i rasporedu radnog vremena u KB Dubrava.

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 54.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena koji su kod njega zaposleni.

Članak 55.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe.

Članak 56.

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

- organiziranju pružanja medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama zdravstvene ustanove Poslodavca,
- organiziranju rada u smjenama,

- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- 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 57.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

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

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 58.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada propisanim Zakonom o radu, odnosno dopunskog rada propisanog Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

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 ugovorima, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na puno radno vrijeme za sklapanje ugovora na nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora na puno radno vrijeme, ako kod njega postoji takva mogućnost.

5. Rad na visokom učilištu

Članak 59.

Nastavnici i osobe u suradničkim zvanjima - 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 iznimno dva visoka učilišta zdravstvenog

usmjerenja, tako da u zdravstvenoj ustanovi, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 48 sati tjedno.

6. Skraćeno radno vrijeme

Članak 60.

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,
- poslovi pripreme antineoplastičnih lijekova
- intravenozna aplikacija citostatika,

a radniku pripadaju prava iz stavka 1. pod uvjetom da se ovi poslovi obavljaju najmanje 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćenoga 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.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

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 61.

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

7. Prekovremeni rad

Članak 62.

U slučaju vise sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke 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.

Trudnica, roditelj s djetetom do osme godine života te 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.

9. Pripravnost i dežurstvo

Članak 63.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi Poslodavca, 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.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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.

Članak 64.

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

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

Ako 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.

Zdravstveni radnik 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.

Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Članak 65.

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 place, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

10. Rad po pozivu

Članak 66.

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 Poslodavca 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.

11. Noćni rad

Članak 67.

Noćni rad je rad radnika koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

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

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje plaće sukladno kolektivnim ugovorima.

Članak 68.

Trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći ili potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta ili potvrdu izabranog doktora specijalista medicine rada iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, kojom se potvrđuje da je to nužno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

12. Rad u smjenama

Članak 69.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće za sate odrađene u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 70.

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

Radnik koji radi u rasporedu 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 korištenja odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj ustrojstvene jedinice Poslodavca odlukom.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti 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.

2. Dnevni odmor

Članak 71.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebne hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

Članak 72.

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 neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 73.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u najkraćem trajanju propisanom općim propisima o radu.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor iz stavka 1. nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 74.

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

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista – 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem – 4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem – 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV – 2 radna dana
- ostali poslovi – 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

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

d) prema uvjetima rada – 2 radna dana

- rad u smjenama
- 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
- e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena – 5 radnih dana
- 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
 - u jedinicama intenzivnog liječenja.

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

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

Članak 75.

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

Članak 76.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 73. stavkom 1. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 58. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 74. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 77.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri

mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Članak 78.

Radnik može koristiti godišnji odmor 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 iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

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

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti voditelja ustrojstvene jedinice Poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Članak 79.

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

Članak 80.

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 prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje 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 važećim propisima i kolektivnim ugovorima.

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 naknadno, prema dogovoru s Poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

5. Plaćeni dopust

Članak 81.

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

1. sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
2. rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana za svako dijete
3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
4. smrti djeda, bake, pradjeda, prabake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
5. selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
8. nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima – 3 radna dana
10. prirodne nepogode – 5 radnih dana
11. darivanja krvi – 2 radna dana za svako darivanje
12. odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost – ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, za svako darivanje krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1.

točke 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

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 82.

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
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu – 10 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad – godišnje – 7 dana

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

Članak 83.

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.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Poslodavca i radnika.

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

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno st. 1., uz ispunjenje uvjeta iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

6. Neplaćeni dopust

Članak 84.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

1. 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
2. 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
3. 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
4. 2 radna 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.

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, sudjelovanje na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust i preko 30 dana zbog privatnih potreba samo u iznimnim slučajevima ako odsustvo radnika ne remeti normalno odvijanje procesa rada.

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

Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Pod pružanjem osobne skrbi 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 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 za koju traži dopust.

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.

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

Na pravo korištenja neplaćenog dopusta primjenjuju se odredbe kolektivnih ugovora i Zakona o radu.

Članak 85.

Plaćen i neplaćen dopust do 30 dana odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, dok dopust preko 30 dana odobrava Upravno vijeće, a sve temeljem pisanog zahtjeva radnika te predočenom dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 86.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama te Kolektivnim ugovorima.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 87.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja i postupaka 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 odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 88.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 89.

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

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

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

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 90.

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 i 15 godina mirovinskog staža osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 91.

Otkaz i sporazum o prestanku ugovora o radu moraju imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 92.

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

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

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

Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

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

Ako u roku iz stavka 5. 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.

2. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja radnika

Članak 93.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- zlouporaba prava iz radnog odnosa,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporaba korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- otuđivanje stvari manje vrijednosti u vlasništvu ili posjedu Poslodavca,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- neočitovanje Poslodavcu na upite ili odbijanje davanja odgovora,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima i suradnicima,
- kršenjem zabrane pušenja,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada, te ako je Poslodavac zatekao radnika pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava na radnom mjestu,
- svaki čin kojim se vrijeđa i ponižava čast i dostojanstvo pacijenata, članova njihove obitelji ili drugih osoba,
- pružanje zdravstvene zaštite protivno pravilima struke,
- učestalo kršenja pravila rada,
- neopravdan nedolazak na dežurstvo u točno određeno vrijeme, prema rasporedu dežurstva,
- neopravdano napuštanje radnog mjesta i radnih prostorija bez odobrenja ovlaštene osobe,
- provođenje dodatnog i dopunskog rada bez odobrenja i suglasnosti Poslodavca,
- nepoštovanje odredaba općeg akta o radnom vremenu,
- radnje koje su općenito suprotne etičkim kodeksima,
- odbijanje dostavljanja i nedostavljanja dokumenata vezanih na ostvarivanje prava i statusa po osnovi rada i na radu,
- drugih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi Poslodavac.

3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 94.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz),

ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 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 otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 95.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatraju se, primjerice:

- neopravdani izostanak s posla više od tri dana,
- kazneno djelo u vezi s radnim odnosom,
- ako je radniku određen pritvor,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenje znatnije štete Poslodavcu,
- tjelesni ili verbalni napad na drugog radnika i/ili nadređenog voditelja,
- neopravdano odbijanje izvršenja radnog zadatka, tj. radnog naloga pretpostavljenih,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- otuđenje materijala i sirovina velike vrijednosti, dokumenata i drugih stvari Poslodavca,
- kršenje obveze čuvanja tajnosti podataka iz postupka o zaštiti dostojanstva radnika,
- primanje ili traženje mita ili nepripadne koristi od pacijenta i/ili drugih osoba,
- radnje počinjene za vrijeme rada kao i izvan radnog vremena, kojima se bez valjanih argumenata i dokaza, vrijeđa i ponižava ugled Poslodavca, njegovih upravnih i stručnih tijela, kao i dostojanstvo, čast i ugled predstavnika Poslodavca, kao i ostalih radnika Poslodavca,
- druge osobito teške povrede radne obveze, počinjene na radu i/ili u vezi s radom, koje se utvrde od strane ovlaštenih osoba Poslodavca.

Članak 96.

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

Podnošenjem 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 državne 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.

4. Postupak prije otkazivanja

Članak 97.

Postupak redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, pokreće prijavom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice Poslodavca u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju izostanka voditelja

ustrojstvene jedinice, drugi nadređeni voditelj. Prijava se dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti za provođenje postupka.

Članak 98.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Članak 99.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane Poslodavca za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom, jer u protivnom odgovara Poslodavcu za štetu.

Članak 100.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te se dužna o toj odluci savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod 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 od 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako se radničko vijeće u roku od 8, odnosno 5 dana kod izvanrednog otkaza ne izjasne o namjeri otkaza, smatra se da su suglasni s odlukom Poslodavca.

U slučaju kada je za otkaz ugovora o radu potrebno ishoditi suglasnost radničkog vijeća i/ili sindikalnog povjerenika, pa isti uskrate traženu suglasnost, Poslodavac može tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka, sukladno odredbama Zakona o radu.

5. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 101.

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 od osam dana.

6. Razrješenje

Članak 102.

Na razrješenje ravnatelja i osoba na reizbornim radnim mjestima s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove reizbornih radnih mjesta, ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razlozi i postupak razrješenja ravnatelja propisani su Statutom KB Dubrava, Zakonom o ustanovama i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Odluku o izboru, imenovanju i razrješenju radnika koji obavljaju poslove koji podliježu reizboru donosi ravnatelj, osim za zamjenika ravnatelja.

Zamjenika ravnatelja imenuje i razrješava Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Po isteku mandata, moguće je ponovno imenovanje na reizborno radno mjesto.

Razrješenjem osoba iz st. 1. s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove reizbornih radnih mjesta sklopljenih na određeno vrijeme za obavljanje poslova reizbornih radnih mjesta, osobe iz st. 1. nastavljaju s radom na poslovima po ugovoru o radu koje su sklopile za neodređeno radno vrijeme prije imenovanja na reizborna radna mjesta.

7. Otkazni rok

Članak 103.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s

polovicom punom radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena 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 tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

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.

Članak 104.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina

Otkazni rok iz stavka 1. ovog 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 i 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 člancima 1. i 2. ovog članka.

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

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

8. Otpremnina

Članak 105.

Svakom radniku kojem Poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i važećim Kolektivnim ugovorom.

Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini 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. ovog članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 106.

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

Prekidom staža iz stavka 1. ovog članka smatra se prekid duži od 8 dana.

Članak 107.

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

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

Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežavalo sklapanje novog ugovora o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

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 109.

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

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

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

Članak 110.

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoć dostavljaju se osobno putem pisarnice ili na službenu e-mail adresu.

Dostava odluke 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 111.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, uz prisustvo neposredno nadređenog voditelja radnika ili drugog radnika Poslodavca, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis i supotpis prisutne osobe, 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 112.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada ili drugog razloga, 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.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se smatra izvršenom i kad je uručena putem punomoćnika.

Članak 113.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio Poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“ ili „odbio primiti“ ili „obaviješten, nije podigao pošiljku“, ili u drugim slučajevima kada proizlazi da radnik izbjegava primiti odluku, odluke će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 114.

Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju poslova svog radnog mjesta.

U ostvarenju ovog prava zaposlenici KB Dubrava se obvezuju promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju prepoznati, spriječiti i prijaviti.

Odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije primjenjuju se izravno.

Članak 115.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika u javnim službama.

Uznemiravanje je svako ponašanje Poslodavca, zaposlenika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik u javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

1. ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
2. uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje

3. seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
4. namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija
5. dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 116.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 114. i 115. ovoga Pravilnika, radnik može se obratiti Poslodavcu ili osobama ovlaštenima od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (ovlaštene osobe).

Poslodavac će, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati najmanje dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj i sindikalni povjerenik i sve osobe koje stekne saznanja o neželjenom ponašanju, dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštene osobe od Poslodavca.

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

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 117.

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik javne službe ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

X. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 118.

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 o radu i kolektivnim ugovorima, koji obvezuju Poslodavca.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju Poslodavca.

Članak 120.

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

Pravilnik će se učiniti dostupnim radnicima objavom na internetskoj stranici www.kbd.hr.

Članak 121.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 01.04.2015. godine.



prof. dr. sc. Mirjana Kujundžić Tiljak, dr. med.
predsjednica Upravnog vijeća Kliničke bolnice Dubrava

Ovaj Pravilnik objavljen je na Oglasnoj ploči KB Dubrava dana 05. ožujka 2025., te je stupio na snagu dana 14. ožujka 2025.



prof. dr. sc. Ivica Lukšić, dr. med.
ravnatelj Kliničke bolnice Dubrava



Ur. broj: 4-171-21/2025
Zagreb, 28. veljače 2025.

Na temelju čl. 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti
(NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23)
i na temelju članaka 11. i 13. Statuta KB Dubrava, na 4. sjednici održanoj
dana 28. veljače 2025., Upravno vijeće Kliničke bolnice Dubrava je donijelo

ODLUKU

O usvajanju Pravilnika o radu KB Dubrava.


prof. dr. sc. Mirjana Kujundžić Tiljak, dr. med.
predsjednica Upravnog vijeća
Klinička bolnica Dubrava

