

Na temelju 26. i 27. Zakona o radu («N.N.», br. 93/14.), i članka 17. Statuta Doma zdravlja „Dr. Ante Franulović“ Vela Luka (u daljnjem tekstu: poslodavac), nakon obavljenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, Upravno vijeće na svojoj 6. redovnoj sjednici održanoj dana 10. veljače 2015. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Domu zdravlja „Dr. Ante Franulović“, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

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

Članak 3.

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika.

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 najpovoljnije pravo.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova utvrđuje se:

- stručna sprema
- odobrenje za samostalni rad
- posebna znanja, sposobnosti i ispiti,
- radno iskustvo,
- godine života,
- posebna zdravstvena sposobnost.

Članak 5.

U skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima, kao što je:

- rok
- izvršenje određenog poslova
- nastup određenog događaja

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od 3 godine.

Iznimno od stavka tri ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od 3 godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno ne nazočnog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno Kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine za koji se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

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

Članak 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju ravnatelj 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.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 7.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu, te odredbi Kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnosti 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.

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

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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.

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

Članak 10.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih Zakonom ili drugim propisom.

Podaci iz stavka 1. su tajni.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka i 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.

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

Članak 13.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika imenuje ravnatelj.

Članak 14.

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 ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrdit će se način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te za svaki relevantni dokaz sastaviti zapisnik.

Članak 15.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 10. i 14. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva

radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u rješavanju pritužbe, o čemu moraju biti upozorene, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

a) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 16.

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

Članak 17.

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.

b) Probni rad

Članak 18.

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 19.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 20.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba, koju ravnatelj ovlasti ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 21.

Pripravnici su radnici koji po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnivaju radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali.

Članak 22.

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

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

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

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

a) Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 23.

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.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž.

Članak 24.

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju imenuje ravnatelj:

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

Članak 25.

Najmanji broj pripravničkih mjesta zdravstvenih radnika u zdravstvenoj ustanovi utvrđen je Pravilnikom o primanju zdravstvenih djelatnika na pripravnički staž u Domu zdravlja „Dr. Ante Franulović“ Vela Luka.

Članak 26.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik – zdravstveni radnik polaže ispit prema programu koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom Ministarstva zdravlja.

b) Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 27.

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

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

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

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi uz suglasnost ravnatelja program osposobljavanja pripravnika.

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

Članak 28.

Povjerenstvo iz prethodnog članka ovog Pravilnika dužno je osam dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

e) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 29.

Kada 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 najdulje koliko traje pripravnički staž.

Sa pripravnikom sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

a) Pojam radnog vremena

Članak 30.

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

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

b) Raspored radnog vremena

Članak 31.

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

Ravnatelj pisanom odlukom u skladu sa propisom ministra zdravlja utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog ili tjednog radnog vremena, ravnatelj može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.

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

Članak 32.

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

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

Članak 33.

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

Za rad u dežurstvu ili pripravnosti radnik prima naknadu plaće u skladu s mjerilima iz Kolektivnog ugovora odnosno Pravilnika o plaćama.

c) Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Radnici sa 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.

d) Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrđuje se u trajanju kraćem od punog radnog vremena kako slijedi:

Naziv poslova:	Trajanje radnog vremena
1. radiološko dijagnostički i terapijski postupci	- 35 sati tjedno pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena

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.

Ugovorom o radu može se odrediti radniku koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, da u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavlja druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji.

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 36.

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

c) Dopunski rad

Članak 37.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenih od ministra nadležnog za zdravstvo.

f) Prekovremeni rad

Članak 38.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijekne 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.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

g) Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su Kolektivnim ugovorom.

h) Pripravnost i dežurstvo

Članak 40.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u zdravstvenoj ustanovi 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 utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

Vrijeme dežurstva i naknada za isto uređuje se Kolektivnim ugovorom.

i) Rad po pozivu

Članak 41.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik na mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi.

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

U rad po pozivu prema stavku 1. ovog 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.

j) Noćni rad

Članak 42.

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro slijedećeg 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 rad između 20 sati uvečer i 06 sati idućeg dana.

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

Članak 43.

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

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

k) Rad u smjenama

Članak 44.

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

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

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

VIII. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 45.

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj.

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

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

b) Dnevni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebne hitne intervencije.

c) Tjedni odmor

Članak 47.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svog tjednog odmora, ima pravo dan odmora koristiti tijekom slijedećeg tjedna.

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

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

d) Godišnji odmor

Članak 48.

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 49.

Trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana utvrđuje se prema :

1. duljini radnog staža
2. složenosti poslova
3. posebnim socijalnim uvjetima
4. uvjetima rada

5. posebnim uvjetima rada.

Članak 50.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema ovim osnovama i mjerilima:

- 1. prema dužini radnog staža**
 - od 5 – 10 godina 2 dana
 - od 10 – 15 godina 3 dana
 - od 15 – 20 godina 4 dana
 - od 20 – 25 godina 5 dana
 - od 25 – 30 godina 6 dana
 - od 30 – 35 godina 7 dana
 - preko 35 godina 8 dana

- 2. prema složenosti poslova**
 - poslovi zdravstvenog radnika specijaliste 5 dana
 - poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim ili veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem. 4 dana
 - poslovi VSS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim ili veleučilišnim stručnim studijem 3 dana
 - poslovi SSS, VKV, KV 2 dana
 - ostali poslovi 1 dana

- 3. prema posebnim socijalnim uvjetima**
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta 3 dana
 - invalidu sa 70% i više tjelesnog oštećenja 2 dana

- 4. prema uvjetima rada**
 - rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom, rad u turnusu i rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena 2 dana
 - rad uz specifično otežane uvjete rada određene Pravilnikom Zavoda uz suglasnost Sindikata 2 dana

- 5. prema posebnim uvjetima rada**
 - na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica
 - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a

- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC
- na patologiji i citologiji
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
- na intravenoznoj aplikaciji citostatika
- nuklearnoj medicini
- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
- na gastroenterologiji – ERCP
- na interventnoj gastroenterologiji
- na interventnoj kardiologiji
- na interventnoj pulmologiji
- u djelatnosti hitne medicine
- na forenzičnoj psihijatriji
- u operacijskoj dvorani
- primalje u radaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja

5 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana osim radniku koji radi na poslovima iz točke 5. ovog članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 48. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 50. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 50. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 52.

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

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

Članak 53.

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

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

Članak 54.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

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

Članak 55.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarnim troškovima 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 ovim Pravilnikom.

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

e) Plaćeni dopusti

Članak 56.

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

1. sklapanje braka	5 dana
2. rođenje djeteta	5 dana
3. smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćeha, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 dana
4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
5. selidba u drugo mjesto stanovanja	4 dana
6. selidba u isto mjesto stanovanja	2 dana
7. elementarne nepogode	5 dana

8. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 dana
9. nastupanjima na kulturnim i športskim priredbama	1 dan
10. dobrovoljno davanje krvi	2 dana
11. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 dana
12. elementarne nepogode	5 dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 57.

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

1. polaganje stručnog ispita	7 dana
2. polaganje specijalističkog ispita	15 dana
3. polaganje ispita iz uže specijalizacije	10 dana
4. obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - godišnje	7 dana
5. polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana

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

Radnik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na 2 slobodna dana s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 58.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca organizirano u ustanovi ili izvan nje smatra se vremenom provedenim na radu.

Poslodavac osigurava sredstva na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

f) Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev 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, sudjelovanjima na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

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

Članak 60.

Dopust iz članka 56. , 57. i 59. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 61.

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

Članak 62.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.

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

Članak 63.

Prije početka rada radniku se omogućuje da se upozna s propisima o radnim odnosima, te o zaštiti na radu, a upozna se i sa sigurnim načinom rada i s organizacijom rada.

Članak 64.

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

Članak 65.

Poslodavac može premjestiti radnika na drugo radno mjesto u okviru Doma, u skladu s njegovom stručnom spremom i radnim iskustvom radi kvalitetnije organizacije rada ambulanti i odjela, duže zamjene odsutnog radnika, trajnog povećanja obima posla ili popune novootvorenih radnih mjesta, priznavanje prava na profesionalnu nesposobnost.

Poslodavac i radnik će premještanje radnika na drugo radno mjesto riješiti sporazumno, u protivnome poslodavac će mu ponuditi izmijenjeni ugovor o radu.

Članak 66.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog 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 radnog mjesta na koje je danik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana. Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka daje ravnatelj.

Članak 67.

U slučaju kad radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, Kolektivnim ugovorom, ugovoru o radu i dr. može se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i ovim Pravilnikom otkazati ugovor o radu.

Članak 68.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih obveza.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca, voditi evidenciju (dnevnik rada) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odradenim radnim zadaćama.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatraženo, smatra se težom povredom radne obveze.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 69.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 70.

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

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

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj.

Članak 71.

Naknada štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni

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

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

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

Članak 72.

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

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

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 74.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

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

Članak 76.

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

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

Članak 77.

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

Članak 78.

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi ugovorom o radu.

Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 79.

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 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.

Osobno uvjetovani otkaz

Članak 80.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovani otkaz).

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

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

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

Pisano izvješće iz stavka 4. ovoga članka mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 81.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito iz razloga opisanih u članku 82. i 83. ovog Pravilnika.

Članak 82.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- tjelesni napad na drugoga radnika
- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza
- izvršavanje radnih obaveza ispod prosjeka
- otuđivanje stvari poslodavca
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima
- nekorektan odnos prema suradnicima
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenja znatnije štete

Članak 83.

Osobito teškom povredom obaveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obaveza iz ugovora o radu
- nezapočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka
- učestalo kršenje pravila rada
- povreda poslovne tajne
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu

- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca)
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne
- neuredno čuvanje ili predavanje medicinske, financijske ili slične dokumentacije

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 84.

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

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju 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 otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koje je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 85.

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.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

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 (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, 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.

Otkazni rok

Članak 87.

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

Članak 88.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozlijede 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 tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

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 89.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

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

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

Otpremnina

Članak 90.

Svakom radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe od stavka 1. ovog Članka, radniku sa 30 i više godina staža kod istog poslodavca isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada.

Ako radnik 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 punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 91.

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

Postupak otkazivanja

Članak 92.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće ravnatelj ili prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, koju dostavlja ravnatelju.

Članak 93.

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

Članak 94.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji, ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Doma zdravlja, odnose između radnika, a posebno na odnose s poslovođstvom Doma zdravlja.

Članak 95.

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca 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 pismeno iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručivanja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 96.

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 opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 97.

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 ugovor o radu:

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

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

Članak 98.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 99.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

Zbrinjavanje viška radnika

Članak 100.

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

Članak 101.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese ustanova ili dio ustanove, na novog poslodavca prenose se svi ugovori o radu radnika, koji rade u toj ustanovi ili dijelu ustanove.

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

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

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

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

Sve odluke u svezi sa ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj.

Članak 103.

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću Doma zdravlja „Dr. Ante Franulović“ Vela Luka.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 104.

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 pomoći dostavlja radniku tajnica.

Dostava Ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila na kopiji odluke koja se dostavlja.

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

Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.

Članak 105.

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

Članak 106.

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 107.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu, 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 izvršiti dostavu odluke i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XIV. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 108.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerilima utvrđenim Zakonom o plaćama u javnim službama, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 109.

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 poslodavca.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

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

Članak 111.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Doma zdravlja „Dr. Ante Franulović“ Vela Luka.

Članak 112.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 08. prosinca 2010. godine.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Jelena Gugić Anić, dipl. oec.



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 11. veljače 2015. godine , te je stupio na snagu dana 19. veljače 2015. godine.

RAVNATELJ



Marin Barčot, dipl. oec.

Broj: 90/2015

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE	1
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	1
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	2
IV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE	3
V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD	4
VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD	4
VII. RADNO VRIJEME	6
VIII. ODMORI I DOPUSTI	10
IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU	15
X. NAKNADA ŠTETE	16
XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU	17
XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	24
XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU	24
XIV. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	25
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	25
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	25