

ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO MEĐIMURSKE ŽUPANIJE
Ivana Gorana Kovačića 1e
40 000 Čakovec

PRAVILNIK

O RADU

Klasa: 011-04/15-02/1
Urbroj: 2109-70-03-15/1
U Čakovcu, 19.03.2015.

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14), članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti («Narodne novine» broj 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13 i 22/14) i članka 43. Statuta Zavoda za javno zdravstvo Međimurske županije, (dalje u tekstu: Statut), Upravno vijeće Zavoda za javno zdravstvo Međimurske županije, na svojoj 3. sjednici održanoj dana 19.03.2015. godine, donosi sljedeći

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Zavodu za javno zdravstvo Međimurske županije (dalje u tekstu: Zavod), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Zavodu, ako ta pitanja nisu riješena Zakonom o radu i/ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Zavod.

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

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

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Zavodu uređuju se Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

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

Ako se Kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i zaposlenika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnijim od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivati će se neposredno odredbe Kolektivnog ugovora.

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

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

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio

ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

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

Članak 6.

Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju. Unutarnji ustroj organiziran je sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Zavodu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja držeći se propisanih kadrovskih normativa, odnosno suglasnosti Ministarstva zdravlja.

Članak 8.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Zavoda - poslodavca, zaključuje Ravnatelj.

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

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, te ga obavijestiti o dostupnosti važećih pravilnika.

Članak 9.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslova može se utvrditi stručna sprema, odobrenje za samostalan rad, posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu, posebna zdravstvena sposobnost, vozačka dozvola određene kategorije te drugi zakonom dozvoljeni uvjeti.

Članak 10.

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

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom, Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Zavod radni se odnos iznimno može zasnovati i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen te u drugim slučajevima određenim zakonom.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen Zavod će na vrijeme obavijestiti radnika.

4. Dodaci ugovoru o radu

Članak 13.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, glavne sestre/tehničara, odnosno drugih voditeljskih mjesta koja su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena kao voditeljska, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji se odnose na vođenje pojedinog organizacijskog oblika.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 14.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o

unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 15.

Prethodno provjeravanje može se obavljati sljedećim načinom:

1. intervjuom,
2. testiranjem,
3. rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu

Odluku o Odabiru donosi ravnatelj na temelju prijedloga Komisije koja je izvršila prethodno provjeravanje.

Komisiju imenuje ravnatelj. Komisija za prethodno provjeravanje ima najmanje 3 člana, od koje najmanje jedan član je voditelj djelatnosti ili VSS osoba koju on odredi, iz djelatnosti u kojoj se ta osoba zapošljava.

2. Probni rad

Članak 16.

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 17.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

Članak 18.

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

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 19.

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

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 20.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu i Pravilnika o protupožarnoj zaštiti u Zavodu te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje Zavod.

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

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

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 21.

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.

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Zavod 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 Zavodu, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 23.

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

Podaci iz stavka 1. su tajni.

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

Osoba iz prethodnog stavka mora podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti brižljivo čuvati.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

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

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

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 24.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako je takvo ponašanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima te poduzimanjem preventivnih mjera.

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

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

2. Postupak zaštite

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 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.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti navodnog uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Članak 28.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

VII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 29.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala. Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

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

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

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 30.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obavezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi ministar nadležan za zdravlje.

Članak 31.

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, Pravilnika o pripravničkom stažu doktora medicine, Pravilnika o kriterijima pripravničkih mjesta Zavoda za javno zdravstvo Međimurske županije i drugih važećih propisa.

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

Članak 32.

Ravnatelj Zavoda će svojom odlukom odrediti osobu koja će upoznati pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa, organizirati i pratiti provođenje programa te ovjeriti svojim potpisom obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 33.

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.

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

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 29. ovog Pravilnika.

3. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 34.

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

Sa pripravnikom se zaključuje ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku. Broj pripravničkih mjesta utvrđuje se sukladno Pravilniku o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika odnosno drugim važećim podzakonskim pravnim aktima.

VIII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 35.

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

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se

radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Raspored radnog vremena

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.

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

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

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema dvokratnog radnog vremena.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena određuje se drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravlje i Pravilnikom o radnom vremenu Zavoda.

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

Članak 37.

Ravnatelj svojom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena, početku i završetku dnevnog i tjednog radnog vremena.

O odluci iz stavka 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati s radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama st. 1. i 2. ovog članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O odluci iz stavka 3. ovog članka ravnatelj će se savjetovati s radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno sa sindikalnim povjerenikom.

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

Članak 38.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o organiziranju pružanja zdravstvene usluge, radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama, organiziranju rada u smjenama, turnusima, pripravnostima, o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana, te o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju u toku godine.

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

3. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 39.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

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.

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

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

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

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 te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

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.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s Ravnateljem.

Poslodavac je obvezan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

5. Prekovremeni rad

Članak 41.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim

slučajevima prijekne potrebe, radnik je dužan na zahtjev ravnatelja Zavoda, odnosno osobe koju on ovlasti raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), a sve uz poštivanje ograničenja, zabrana i uvjeta određenih zakonom.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati. Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj Kolektivnim ugovorom, odnosno Pravilnikom o radu.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ako priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, , u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su važećim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 43.

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

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

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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

– 16 sati radnim danom – 3%

– 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 5%.

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

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

8. Rad po pozivu

Članak 44.

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

Rad po pozivu može narediti Ravnatelj ili voditelj službe u kojoj se rad treba obaviti uz suglasnost ravnatelja, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

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.

9. Noćni rad

Članak 45.

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

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

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno Kolektivnom ugovoru, odnosno Pravilniku o plaćama.

Članak 46.

Radnike 5 godine pred punu starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

10. Smjenski rad

Članak 47.

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

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

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

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno Kolektivnom ugovoru, odnosno odredbama ovog Pravilnika.

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 48.

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 Zavoda svojom odlukom.

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

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

Ako postoje odgovarajući uvjeti, poslodavac će osigurati prostor i dostupnost konzumacije obroka u krugu ustanove, čiji trošak snosi radnik, odnosno omogućiti korištenje stanke za konzumaciju obroka izvan ustanove, ako je to izbor radnika.

2. Dnevni odmor

Članak 49.

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

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

3. Tjedni odmor

Članak 50.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

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

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

Radniku koji radi na dan tjednog odmora, subotu ili nedjelju ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate sukladno Kolektivnom ugovoru, odnosno Pravilniku o plaći.

4. Godišnji odmor

Članak 51.

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 sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 52.

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

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena
6. drugim uvjetima utvrđenim zakonom, podzakonskim pravnim aktom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Zavod.

Članak 53.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima 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 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta 3 radna dana
- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

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

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

- na zatvorenim 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
- 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 rađaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja 5 radnih dana.

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

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

Godišnji odmor iz članka 52., 53., 54. i 55. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 52. stavak 2. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 54. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 52. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Razmjeran dio godišnjeg odmora izračunava se tako da se radniku utvrdi puni broj dana godišnjeg odmora na koji bi imao pravo da ispunjava zakonske uvjete, taj broj dana dijeli se s 12 (mjeseci), a dobiveni rezultat množi se s brojem navršenih mjeseci provedenih na radu sukladno stavku 1. ovog članka.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 55.

U slučaju prestanka ugovora o radu Zavod je dužan radniku koji nije iskoristio

godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 56.

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

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

Članak 57.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, 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, odnosno, sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca i odredbama Zakona o radu.

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

Članak 58.

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

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se do 30. svibnja za tekuću godinu.

O odluci o rasporedu korištenja godišnjih odmora ravnatelj će se savjetovati s radničkim vijećem.

Članak 59.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Istu potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik 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 sporazumu s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

5. Plaćeni i neplaćeni dopusti

Članak 60.

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

– sklapanja braka	5 radnih dana
– rođenja djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	5 radnih dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
– teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
– dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa	2 radna dana za svako darivanje
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
– elementarne nepogode	5 radnih dana.

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na

zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 61.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama zakona, drugih propisa i/ili kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

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

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na plaćeni dopust s naslova dobrovoljnog darivanja krvi sukladno odredbama zakona i/ili kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca.

Članak 62.

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 ovoga članka, 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 ovoga članka 40., uz ispunjenje uvjeta iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu poslodavca, na temelju programa edukacije.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima Zavoda svih profila i struka, organiziranje trajne edukacije u prostorijama Zavoda.

Članak 63.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust i dopust za školovanje sukladno odredbama zakona, drugih propisa i/ili kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog

školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 64.

Dopust iz članka 61., 62. i 64. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

X. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. PLAĆE

1.1 Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 65.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću, čija struktura je propisana odredbama Zakona o plaćama u javnim službama (Narodne novine 27/01)

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

1. 2. Osnovna plaća

Članak 66.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, a ako se ista ne utvrdi do donošenja državnog proračuna, istu utvrđuje Vlada Republike Hrvatske.

Osnovica za izračun plaće utvrđena prema stavku 2. ovoga članka može se povećati ovisno o učešću prihoda izvan ugovornog odnosa s HZZO-om u ukupnim prihodima poslodavca, a prema kriterijima i mjerilima utvrđenim Pravilnikom o stimulaciji.

Povećanje osnovice utvrđuje Upravno vijeće odlukom donesenom na prijedlog ravnatelja.

Članak 67.

Radna mjesta radnika utvrđuju se ovisno o stručnoj spremi kao:

- radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
- radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet osnovnoškolsko obrazovanje

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto u Zavodu utvrđuju se sukladno Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, propisima Vlade RH, te odredbama važećih kolektivnih ugovora.

Sastavni dio ovog Pravilnika je Popis radnih mjesta s koeficijentima složenosti poslova.

1.3. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 68.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom, prekovremeno ili kad se radi o izmijenjenom rasporedu rada, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- za rad noću 40 %,
- za rad subotom 25 %,
- za rad nedjeljom 35 %,
- za prekovremeni rad 50 %,
- za rad u drugoj smjeni 10 %, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima

Noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22,00 i 6,00 sati sljedećeg dana.

Uvećanje plaće iz stavka 2. podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni, odnosno od 14 do 22 sata.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 2. I 5. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Uvećanja osnovne plaće na radnim mjestima i poslovima iz ovoga članka ne odnose se na pripravnike I., II. i III. vrste.

Članak 69.

Radniku koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrđuju se kolektivnim ugovorom službe.

Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi doktori medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 10% od osnovne plaće.

Članak 70.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu za pripravnost sukladno odredbama čl. 43. Ovog Pravilnika.

Trajanje pripravnosti određuje pisanom odlukom ravnatelj.

Članak 71.

Osnovna plaća radnika uvećati će se za 8 % ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno 15 % ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Članak 72.

Pravo na uvećanje osnovne plaće imaju radnici koji su u zdravstvenim ustanovama i Zavodu ostvarili radni staž i to:

- s navršениh 20 do navršениh 29 godina 4%
- s navršениh 29 do navršениh 34 godine 8%
- s navršениh 34 i više godina 10%.

1.4. Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 73.

Kad radnik posebne i redovne radne zadatke radnog mjesta na kojem radi, obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate (natprosječni rezultati), poslodavac će mu isplatiti dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri plaće radnika i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Kriterij utvrđivanja natprosječnih rezultata rada i način isplate dodataka za uspješnost na radu utvrđuje Vlada Republike Hrvatske uredbom.

2. NAKNADA PLAĆE

Članak 74.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Naknada plaće zbog bolovanja do 42 dana i bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, radniku pripada sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

2.1. Regres

Članak 75.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

2.2. Rokovi i razdoblja isplate plaće

Članak 76.

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

Rok za isplatu plaće je do 15-tog dana u mjesecu.

Naknada plaće koju radnik isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati odnosno ne isplati u cijelosti plaću, naknadu plaće i otpremninu dužan je do kraja mjeseca u kojem je isplata dospjela radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni su ovršne isprave.

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

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

3. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

3.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 77.

Radnici Zavoda imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu s odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Zavod.

3.2. Dnevnica za službeni put

Članak 78.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Dnevnica iznosi 170,00 kuna po danu.

Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnicu ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Ako zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjena toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

3.3. Terenski dodatak

Članak 79.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3.4. Naknada za odvojeni život

Članak 80.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u slučaju kad je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, pri čemu se obitelji smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastarak i šticećenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku od dana početka rada izvan sjedišta poslodavca do isteka mjeseca u kojem je riješio stambeno pitanje u mjestu rada ili do isteka mjeseca u kojem izjavi da ne želi preseliti obitelj ili odbije ponuđeni stan.

Iznos naknade za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se unaprijed najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji. Ako je radnik koristio godišnji odmor, neplaćeni dopust, u

mjesecu za koji je isplaćena naknada za odvojeni život, iznos naknade za odvojeni život za sljedeći mjesec se razmjerno tom broju dana umanjuje.

Naknada za odvojeni život od obitelji ne isplaćuje se ni u slučaju kada je mjesto izvan sjedišta poslodavca u koje je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij, ujedno i mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta obitelji.

Kada radnik prima naknadu putnih troškova za putovanje na rad izvan sjedišta poslodavca od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika ne isplaćuje mu se naknada za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Iznimno, zdravstveni radnik koji je upućen na specijalizaciju, užu specijalizaciju odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, a isti ne zadovoljava kriterije iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na naknadu u maksimalnom bruto iznosu u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak, a u koji iznos su uključeni doprinosi iz plaće i na plaću, porez i možebitni prirez.

Pravo na naknadu ostvaruje se uz uvjete iz stavka 2. i stavka 4. – 7. ovoga članka.

3.5. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 81.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

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

3.6. Otpremnina

Članak 82.

Kada radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

3.7. Jubilarne nagrade

Članak 83.

Za staž ostvaren kod istog poslodavca radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu. Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti staž na poslovima iste struke u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima:

- 5 godina - u visini 1 osnovice
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice
- 25 godina – u visini 2 osnovice
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice

- 35 godina – u visini 3 osnovice
- 40 godina – u visini 4 osnovice
- 45 godina – u visini 5 osnovice

Osnovica iz stavka 3. ovog članka određuje se pregovorima Vlade RH i sindikata javnih službi svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kn netto

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

3.8. Ostale naknade

Članak 84.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (**božićnica**).

O visini božićnice iz stavka 1. ovog članka svake godine pregovaraju Vlada RH i sindikati javnih službi svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Članak 85.

Poslodavac će za dijete radnika mlađeg od 15 godina dati **prigodan dar za dan Svetog Nikole**.

Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.

O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Članak 86.

Poslodavac će isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme **praktičnog rada** u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 87.

Poslodavac može, u slučaju pozitivnog poslovnog rezultata, u skladu s uvjetima poslovanja i financijskim planom isplatiti radnicima **nagrade** do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 88.

Poslodavac će isplatiti **potporu radniku** ili njegovoj obitelji u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice

Zaposlenik ima **pravo na pomoć** u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti zaposlenika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Članak 89.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

U slučaju da je iza smrti radnika ostalo više djece, isplaćuje se jedan iznos pomoći i to djetetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

Članak 90.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 91.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na **sistematski pregled** u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

3.9. Zaštita radnika

Članak 92.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred punu starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu

poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Radnike 5 godina pred punu starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

X. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 93.

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

Članak 94.

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

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

Članak 95.

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

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

Članak 96.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 97.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

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

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 98.

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

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

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

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

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

Članak 99.

Poslodavac radniku može izreći i kaznu zbog sljedećih povreda radne etike i učinka za štete koje su prouzrokovane:

1. zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena
2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata
3. učestalim nemarnim obavljanjem poslova
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica
5. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga

Kazna se u paušalnom iznosu može se izreći u visini od 5 do 10% neto plaće radnika kojem se izriče obveza naknade štete, i to

Odluku o naknadi i visini kazne koja sadrži obrazloženje donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, nakon prethodno provedenog postupka

Članak 100.

Iznos kazne iz članka 99. ovog Pravilnika, može se smanjiti pod uvjetom da radnja nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se nepravilnost 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 kazne iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja kazne donosi ravnatelj.

Članak 101.

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.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 102.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu sa posebnim propisima,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 103.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 104.

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

Članak 105.

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

Članak 106.

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

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

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 107.

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

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 drugoga radnika.

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 108.

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.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 109.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,

- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema drugim radnicima ili pacijentima i njihovoj pratnji ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad.
- druge teške povrede iz radnog odnosa.

Članak 110.

Radi kršenja obveza iz članka 82. ovog Pravilnika poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Poslodavac može članu sindikata redovito otkazati ugovor o radu samo uz mišljenje sindikata kojeg je radnik član.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 111.

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

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

Članak 112.

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 koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 113.

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom primjerice se smatraju:

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nezapočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- počinjenje kaznenog djela u svezi s radnim odnosom, ili postojanje sumnje u počinjenje kaznenog djela u svezi s radnim odnosom ako je radniku određen pritvor,
- počinjenje drugog teškog kaznenog djela, ili postojanje sumnje u počinjenje teškog kaznenog djela ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- 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.

Članak 114.

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

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

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz.

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 115.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

8. Otkazni rok

Članak 116.

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

Članak 117.

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 povrede 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 otkaznoga roka.

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

Članak 118.

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

Otkazni rok ne teče u slučajevima određenim zakonom i/ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca.

9. Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 119.

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 navršene 8 godine života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- 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.

10. Otpremnina

Članak 120.

Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i/ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca.

Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako zaposleniku 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 zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

11. Postupak prije otkazivanja

Članak 121.

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.

Članak 122.

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.

Članak 123.

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

Članak 124.

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

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 125.

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.

Članak 126.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 127.

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

U potvrdi iz stavka 1. ovoga članka se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo

sklapanje novog ugovora o radu.

12. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 128.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika i savjetovanje o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 129.

Na prijenos ugovora o radu na novog poslodavca primijenit će se odredbe zakona i/ili kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 130.

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

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

Članak 131.

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

1. Dostavljanje odluka radniku

Članak 132.

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 dostavljaju se radniku putem Odjela-službe pravnih, kadrovski, općih i tehničkih poslova.

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 uz naznaku datuma primitka.

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

Članak 133.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika uz obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče Zavoda, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava

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

Članak 134.

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 135.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Zavoda - Ispostave u kojoj radnik radi, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

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

2. Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 136.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorima, koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osam dana od objave koja je propisana Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu.

Ovaj tekst Pravilnika objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 138.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 139.

U slučaju da se koeficijenti složenosti poslova određeni ovim Pravilnikom o radu mijenjaju sukladno promjenama posebnog propisa isti će se neposredno primjenjivati u Zavodu za javno zdravstvo Međimurske županije.

Članak 140.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 04. svibnja 2004.g. kao i izmjene istog od 27.12.2005.g., 30. 05. 2006.g., 28.08.2008.g., 29.6.2009.g., 30.11.2009.g., 29.06.2010.g., 28.07.2010.g., 29.03.2011.g., 02.06.2011.g., 23.12.2013.g.,28.07.2014.g. i 22.12.2014.g.

Za radničko vijeće
Damjan Debelec

Za poslodavca
Predsjednica Upravnog vijeća
Selma Pernar, dr.med.

Tekst Pravilnika o radu objavljuje se sukladno odredbama Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (Narodne novine 146/14) dana 19.03.2015. godine.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana _____, te je stupio na snagu dana _____.

U Čakovcu, _____ .

Ravnateljica
prim. Marina Payerl-Pal, dr.med.