

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu ( N.N. br.93/14 ),članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti(N.N.br.150/08,71/10,139/10,22/11,84/11,154/11,12/12,35/12,79/12,144/12,82/13,159/13,22/14), i članka 24. Statuta Specijalne bolnice za plućne bolesti, Zagreb, Rockefellerova 3, (u daljnjem tekstu: Bolnica) Upravno vijeće nakon obavljenog savjetovanja s sindikalnim povjerenicima, na svojoj 24. redovnoj sjednici održanoj dana 02.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 radnika/ica zaposlenih u ustanovi-poslodavcu, te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike/ice zaposlene u ustanovi, ako ta pitanja nisu rješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje ustanovu-poslodavca.

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

#### **Članak 2.**

Organizacija rada i sistematizacija poslova u ustanovi uređuju se posebnim pravilnicima. Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova integralni je dio ovog Pravilnika.

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

#### **Članak 3.**

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

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

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika/ice i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik/ica 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 obvezan radniku/ici za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

## **II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA**

### **Članak 5.**

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

Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj organiziran je sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova.

### **Članak 6.**

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

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta.

## **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 7.**

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika/ice donosi ravnatelj na prijedlog voditelja službe, držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika/ica, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika/ica.

### **Članak 8.**

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime ustanove-poslodavca zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

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

Prije sklapanja ugovora o radu radnika/ice je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova i ostalih pravilnika, obavijestiti ga gdje može do važećih pravilnika doći, te odredbu o tome unijeti u ugovor o radu.

### **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 unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova utvrđuje se:

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

### **Članak 10.**

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

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

## **1. 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 ustanovu-poslodavca dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, ili Zakonom o radu.

## **2. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 12.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Poslodavac s istim radnikom/icom smije sklopiti uzastopi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duži od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika/ice ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Ako radnik/ica nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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/icu.

**Iza čl. 12.iza točke 2.dodaju se nove točke 3, 4 i 5. koje glase:**

### **3.Ugovor o radu ustupanjem radnika/ice**

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika/ice,može svog radnika/icu privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika/ice.Omogućuje se privremeno ustupanje radnika/ice između poduzeća koja imaju istog vlasnika. Ugovor o ustupanju radnika/ice mora biti u pismenom obliku.Radnik/ica se ne može ustupiti korisniku za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

### **4.Ugovor o radu ustupanjem radnika/ice u inozemstvo**

Poslodavac može uputiti svog radnika/icu u s njim povezano društvo u inozemstvo uz njegovu pisanu suglasnost privremeno u trajanju najduže dvije godine, odnosno ustupiti tom društvu na temelju sporazuma između povezanih poslodavaca.

### **5.Agencija za privremeno zapošljavanje**

Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika/ice,ustupa radnika/icu drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova.Ustupljeni radnik/ica je radnik/ica kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.Dok nisu ustupljeni, radnici/ce trebaju dobiti plaću u visini prosječne plaće koju su primali u zadnja tri mjeseca.

#### **Članak 13.**

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja koja su Statutom određena kao uprava bolnice i koja su temeljena na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

## **IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**

### **1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti**

#### **Članak 14.**

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

## **Članak 15.**

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

## **2. Probni rad**

### **Članak 16.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik/ica 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.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je najmanje sedam dana.

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 završeno srednješkolsko obrazovanje;
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranijim važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranijim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

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

### **Članak 18.**

Nezadovoljavanje radnika/ice na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Na otkaz se se iz st.3.ovog članka ne primijenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku i tijeku otkaznog roka, i o sudskom raskidu ugovora o radu. Radniku/ici koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

### **Članak 19.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika/ice za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik/ica radi, 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/ica obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

Zdravstvena ustanova obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika/ice na radu, a osobito: održava uredaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika/ica, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike/ice o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

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

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

### **2. Zaštita života i zdravlja**

#### **Članak 21.**

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

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

#### **Članak 22.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik/ica 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/ica s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik/ica je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u ustanovi, 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/ce 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, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom te dostavljati samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih i javnih tijela.

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

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

## **VI. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA/ICA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

### **1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije**

#### **Članak 24.**

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

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

### **2. Postupak zaštite**

#### **Članak 25.**

Svaki radnik/ica 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/ica i njezinog zamjenika imenuje ravnatelj ustanove.

#### **Članak 27.**

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

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika/icu koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika/icu, utvrditi će se način i okolnosti 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/ice su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 23. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika/ica, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

## **VII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA/ICA ZA SAMOSTALAN RAD**

### **Članak 29.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom/icom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik/ica je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

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

Pripravniku/ici se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen. Osposobljavanje pripravnika/ica za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika/ica**

### **Članak 30.**

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

### **Članak 31.**

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

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

### **Članak 32.**

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

- upoznaje pripravnika/icu s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa,



- ovjerava svojim potpisom obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

## **2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika/ica**

### **Članak 33.**

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

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

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

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

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

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika/ica za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj. Na zahtjev pripravnika/ica pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik/ica osposobio za samostalan rad.

## **3. Stručno osposobljavanje za rad ( „volonteri“)**

### **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/icom - „volonterom“ zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

Broj „volonterskih mjesta“ utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika.

## **VIII. RADNO VRIJEME**

### **1. Raspored radnog vremena**

### **Članak 35.**

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

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

#### **Članak 36.**

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

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

#### **Članak 37.**

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

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama i turnusu,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

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

**Članak 38. mijenja se u točku 38.a.i glasi:**

### **2. Puno radno vrijeme ( DOPUNSKI RAD)**

#### **Članak 38.a**

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno. Radnik/ica koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu sa drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako poslodavac da radniku/ici za takav rad pisanu suglasnost.(dopunski rad).

### **Nepuno radno vrijeme**

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

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

Radnici/ice s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici/ice s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor, dopust, jubilarnu nagradu, regres i slično.

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

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

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 39.**

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika/icu od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika/ice.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

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

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

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

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

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

#### **Članak 40.**

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

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 41.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik/ica je dužan na pisani zahtjev ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako radnik/ica radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati

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

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik/ica koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

## **5. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 42.**

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju traje kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

## **6. Pripravnost i dežurstvo**

### **Članak 43.**

Radni 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/ica pripravan odazvati se na poziv za obavljanje poslova – pripravnost ne smatra se radnim vremenom.

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

Dežurstvo je oblik rada kada radnik/ica mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi. Vrijeme koje radnik/ica provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad dok se vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća kao prekovremeni rad.

### **Članak 44.**

Evidencija o radnicima i radnom vremenu u Bolnici vodi se sukladno odredbama Pravilnika o sadržaju i načinu vođenju evidencije o radnicima.

## **7. Rad po pozivu**

### **Članak 45.**

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada

nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici/ice ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

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

Rad po pozivu koje radnik/ica provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se prekovremenim radom i tako se i plaća.

## **8. Noćni rad**

### **Članak 46.**

Noćni rad je rad radnika/ice 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/ica radi noću uzastopce najduže jedan tjedan. Noćni radnik/ica je radnik/ica, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

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

### **Članak 47.**

Zabranjen je noćni rad maloljetnika/ice osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban, a punoljetni radnici/ice nisu dostupni u kojem slučaju maloljetnik/ica ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

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

## **9. Rad u smjenama i turnusima**

### **Članak 48.**

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

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

Radnik/ica ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru. Ako je rad organiziran u smjenama koji uključuje i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik/ica u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

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

## **10. Dopunski rad zdravstvenih djelatnika/ica**

### **Članak 49.**

Zdravstveni radnici/ice mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena, ali ne dulje od jedne trećine punoga radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo.

## **IX. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 50.**

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

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

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

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 51.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik/ica ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 52.**

Radnik/ica ima pravo na tjedni odmor u trajanju 48 sati neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik/ica 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 odnosno voditelja organizacijske jedinice.

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

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

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 53.

Radnik/ica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetnik/ica i radnik/ica koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika/icu od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik/ica 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 54.

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

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

##### Članak 55.

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

- a) prema dužini 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 radna dana
  - od 30 – 35 godina 7 radna dana
  - preko 35 godina 8 radna dana
- b) prema složenosti poslova
  - poslovi zdravstvenog radnika/ice specijaliste 5 radna 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, i KV 2 radna dana
- ostali poslovi 1 radni dan

- c) prema posebnim socijalnim uvjetima
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 radna dana
  - invalidu sa 70% i više invalidnosti 2 radna dana

- d) prema uvjetima rada
- rad u smjenama 2 radna dana
  - rad u turnusu 2 radna dana
  - rad s s pripravnošću ili dežurstvom 2 radna dana
  - rad s najmanje 2/3 radnog vremena s izvorima ionizirajućeg zračenja 5 radna dana
  - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne tbc 5 radna dana
  - interventna pulmologija

- 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 manje od četiri tjedna (20 dana) niti više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz st.1.podstavka e)



slijepom radniku/ici i radniku/ici, i darivatelju parenhimnih organa gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika/icu od štetnih utjecaja, radniku 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.

### **Razmjerni dio godišnjeg**

#### **Članak 56.**

Radnik/ica ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 56. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjeseca dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako je bio prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim ako odlazi u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Razmjernan dio godišnjeg odmora izračunava se tako da se radniku utvrdi puni broj dana godišnjeg odmora na koji bi imao pravo da ispunjava uvjete iz članka 54. ovog Pravilnika, 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 2. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora. Radnik/ica koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu. (izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora).

### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 57.**

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

#### **Članak 58.**

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

Radniku/ici 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.

## **Korištenje godišnjeg odmora**

### **Članak 59.**

Radnik/ica ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

**Iza članka 59.dodaje se novi članak 59.a koji glasi:.**

### **Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću godinu**

#### **Članak 59.a**

Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku/ici se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik/ica ima pravo iskoristiti po povratku na rad,a najkasnije do 30.lipnja slijedeće kalendarske godine.

Iznimno godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni,roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30.lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik/ica ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik/ica 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.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 60.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika/ice najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.Jedan dan godišnjeg odmora radnik/ica ima pravo,uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja.

### Članak 61.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku/ici odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik/ica 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/ica imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## 5. Plaćeni i neplaćeni dopusti

### Članak 62.

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

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

Radnik/ica 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.

### Članak 63.

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

- polaganje stručnog ispita

- 7 radna dana

- polaganje specijalističkog ispita – 15 radna dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje 7 radna dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije 10 radna dana

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

Radnik/ica dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

#### **Članak 64.**

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

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika/ica.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu poslodavca, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće po pribavljenom mišljenju radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika. Pravo na obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada ostvaruje se u trajanju od ukupno 10 dana u jednoj kalendarskoj godini.

#### **Članak 65.**

Radnik/ica 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/ica obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

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

#### **Članak 66.**

Dopust iz članka 62, 63. i 64. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

## **X. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA/ICA NA RADU**

### **Članak 67.**

Svaki radnik/ica 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 68.**

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

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

### **Članak 69.**

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

Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.

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

### **Članak 70.**

U slučaju kada radnik/ica 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 71.**

Radnik/ica je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik/ica 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 72.**

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

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

Radnik/ica 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/ica, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzokovao.

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

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

### **Članak 73.**

Ako radnik/ica pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku/ici 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/ici povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 74.**

Ugovor o radu prestaje:

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

#### **1. Sporazum radnika/ice i poslodavca**

### **Članak 75.**

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

## **2. Otkaz 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 na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

### **Članak 77.**

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

### **Članak 78.**

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

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 79.**

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/ica nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik/ica krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ice)
- ako radnik/ica 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 80.**

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

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

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

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

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

#### **4. Osobno uvjetovan otkaz**

##### **Članak 81.**

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

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

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

#### **5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja**

##### **Članak 82.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku/ici ako utvrdi da je radnik/ica 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,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima/ama i korisnicima ili njihovo šikaniranje,



- zlouporabe korištenja bolovanja,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac .

Radnik/ica 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
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
- otuđivanje stvari poslodavca
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima
- nekorektan odnos prema suradnicima

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
- neotpočinjanje 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

## **6. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 83.**

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

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako

zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa 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 84.**

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/ice nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika/ice 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 85.**

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik/ica 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/ica se mora izjasniti u roku osam dana.

**Iza članka 85.dodaje se novi članak 85.a.koji glasi:**

#### **Sudski raskid**

#### **Članak 85.a**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku/ici je neprihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika/ice odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu

naknadu štete u iznosu od najmanje tri a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća.

## **Otkazni rok**

### **Članak 86.**

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

### **Članak 87.**

U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje:

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

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

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

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

Za vrijeme otkaznog roka radnik/ica ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

### **Članak 88.**

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

**Iza članka 88. dodaje se novi članak 88a. koji glasi:**

#### **Članak 88.a**

Otkazni rok teče za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, za vrijeme plaćenog dopusta, u razdoblju privremene nesposobnosti za rad radnika/ice kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu nije drukčije uređeno.

**Iza članka 88.a. dodaje se novi stavak 88.b koji glasi:**

#### **Članak 88.b**

##### **Zastara potraživanja**

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno zastara potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

## **8. Otpremnina**

#### **Članak 89.**

Svakome radniku/ici kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutog rada, osim ako se ne otkazuje zbog razloga uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika/ice, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, u iznosu manjem od jedne trećine posječne mjesečne plaće koju je radnik/ica ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik/ica ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Iznimno zaposleniku sa 30 i više godina staža kod istog poslodavca isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene zaposleniku/ici u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu života.

Ako radniku/ici u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik/ica ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

### **Članak 90.**

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

## **9. Postupak otkazivanja**

### **Članak 91.**

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice nadređeni voditelj koju dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

### **Članak 92.**

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

### **Članak 93.**

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika/ice učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje zdravstvene ustanove, odnose između radnika/ica, a osobito na odnose s poslovođstvom zdravstvene ustanove.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

## **Postupak prije otkazivanja**

### **Članak 94.**

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

Poslodavac je omogućio radniku/ici da iznese obranu kad ga pozove da u roku od osam dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano

## **10. Kolektivni viška radnika/ica**

### **Članak 99.**

Ako bi kod poslodavca u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje 20 radnika/ica, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika/ica, dužan je pravodobno i na način propisan zakonom o radu savjetovati se s Radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu smanjenja potrebe za prestankom rada radnika/ica. O provedenom savjetovanju poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i davati joj potrebne podatke. Radnicima/icama koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od 30 dana od dana dostave obavijesti o provedenom savjetovanju sa radničkim vijećem nadležnoj javnoj službi zapošljavanja odnosno nadležna javna služba zapošljavanja može pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima/icama koji su utvrđeni viškom za još najduže 30 dana ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa.

### **Članak 100.**

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

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

## **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 101.**

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

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

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 102.**

Radnik/ica 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. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika/ice ne udovolji tom zahtjevu, radnik/ica može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

#### **XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU/ICI**

##### **Članak 103.**

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

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

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

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

##### **Članak 104.**

Ako radnik/ica odbije primiti odluku na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika/ice, 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 105.**

Ako se odluka radniku/ici 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/ica zadnju prijavio poslodavcu.

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

##### **Članak 106.**

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

Ako radnik/ica 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

#### **XV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE**

##### **Članak 107.**

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

### **Članak 107.a**

Plaću radnika/ice čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću

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

Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, dodaci za znanstveni stupanj mr.sc. i dr.sc. i uvećanja plaća.

Dodatke iz stavke 3. ovog članka utvrđuje Kolektivni ugovor.

### **Članak 107.b**

Iz prihoda koje poslodavac ostvari pružajući usluge na tržištu izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna moguće je radnicima/ama povećati plaće sukladno mjerilima koja će se odrediti ovim pravilnikom.

### **Članak 107.c**

Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazumom Vlada RH i sindikati javnih službi.

### **Članak 107.d**

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu.

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

### **Članak 107.e**

Plaće nisu tajne.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik/ica.

### **Članak 107.f**

Radnik/ica ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.



### **Članak 107.g**

Ako je radnik/ica odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknadu u 100% iznosu osnovice iz stavke 1. ovog članka pripada radniku/ici kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### **Članak 107.h**

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnica i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilara nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja poslodavac će isplatiti radniku/ici sukladno pravima i visini određenoj kolektivnim ugovorom.

## **XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA/ICA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 108.**

Radnici/ice 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.

**Iza članka 108.dodaju se novi stavci 108.a,108.b.,108.c. i 108.d.koji glase:**

### **Članak 108.a**

#### **Radničko vijeće-izborno razdoblje i čuvanje poslovne tajne**

Radničko vijeće bira se na izborno razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.Član Radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koja je sazao u obavljanju ovlaštenja danih mu Zakonom o radu.Ako kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće sindikalni povjerenici preuzimaju sva prava i obaveze prema Zakonu o radu.

### **Članak 108.b**

#### **Suodlučivanje**

Smanjen je broj zaštićenih kategorija radnika/ica od otkaza ugovora o radu za koje je potrebna prethodna suglasnost radničkog vijeća.

### **Članak 108.c**

#### **Zaštita sindikalnih povjerenika**

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

## Članak 108.d

### Štrajk

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

## XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 109.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima odnosno drugi propisi.

### Članak 110.

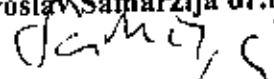
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči zdravstvene ustanove.

### Članak 111.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 22.srpnja 2010. godine.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA**

**Prof.dr.sc.Miroslav Samaržija dr.med.v.r.**



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 03.02. 2015.g.  
te je stupio na snagu dana 11.02. 2015.godine

v.d.ravnateljica  
dr.med.Marjana Zadro Bahnik



**SPECIJALNA BOLNICA ZA PLUĆNE BOLESTI  
ROCKEFELLEROVA 3  
ZAGREB**

**Na znanje:  
Predsjedniku Upravnog vijeća  
Članovima Upravnog vijeća**

**Zahtjev: davanje suglasnosti na prijedlog izmjene i dopune Pravilnika o radu Specijalne bolnice za plućne bolesti, Rockefellerova 3, Zagreb**

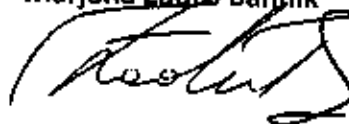
Novi Zakon o radu je na snazi i primijenjuje se od 07.kolovoza 2014.godine.Novim su Zakonom izmijenjeni brojni instituti radnog prava.Zakonska obveza poslodavca je uskladiti interni važeći Pravilnik o radu sa odredbama Zakona o radu.Također je provedena zakonska procedura dostave sindikalnim povjerenicima radi davanja eventualne primjedbe ili prijedloga te su se u zakonskom roku očitovali na Prijedlog izmjene i dopune Pravilnika o radu.

Ovim putem dostavljamo prijedlog izmjene i dopune Pravilnika o radu radi davanja suglasnosti na donošenje istog.

S poštovanjem

U Zagrebu, 30.siječnja 2015.g

**v.d.ravnateljica  
Marjana Zadro Bahnik**



**Voditeljica Službe  
za pravne i kadrovske poslove  
Jasna Barić, dipl.iur.**

