

Nastavni ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE
Primljeno: 23 -GS- 2021
Ur.br.: 08-820-93/2-21

PRAVILNIK O RADU
NASTAVNOG ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE

Rijeka, rujan 2021.

Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), članka 54. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19 i 147/20) i članaka 16. i 38. Statuta Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije (dalje u tekstu: Zavod/Poslodavac) Upravno vijeće Zavoda, uz prethodno provedeno savjetovanje sa sindikalnim povjerenicima u Zavodu, na svojoj 225. sjednici održanoj 16.09.2021. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Zavodu, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Zavodu, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorima koji obvezuju Zavod.

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

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 unutarnji ustroj organizacijskih jedinica utvrđenih Statutom, opis poslova organizacijskih jedinica, radna mjesta i njihova sistematizacija s posebnim uvjetima za svako radno mjesto i brojem izvršitelja uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta te ostalim primjenjivim općim aktima i procedurama poslodavca.

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

Članak 3.

Pri reguliranju radnog odnosa Zavod i radnik dužni su pridržavati se Zakona o radu, važećih primjenjivih međunarodnih propisa, važećih međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, Kolektivnih ugovora obvezujućih za Zavod, ovog Pravilnika o radu i drugih primjenjivih propisa.

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

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

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i/ili drugih općih akata i procedura Zavoda koje reguliraju prava i obveze iz rada i po osnovi rada, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Zavoda iz sklopljenih ugovora o radu.

II. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s primjenjivim zakonskim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir kandidata i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i ostalim primjenjivim propisima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Pravilnikom i primjenjivim zakonima.

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

Članak 5.

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 Zavoda, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati

se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Svi radnici zaposleni kod Poslodavca dužni su međusobno surađivati u radu, pružati jedni drugima odgovarajuću stručnu pomoć, kao i upozoravati na uočene propuste i nedostatke u radu, a sve u cilju postizanja što boljih rezultata pri obavljanju poslova iz djelatnosti Poslodavca.

III. ORGANIZACIJA RADA U ZAVODU

Članak 6.

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

Sve ustrojstvene jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom pružanju zdravstvene zaštite i vođenju poslovanja.

Unutarnji ustroj organiziran je po odjelima, odsjecima i ispostavama sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta kojim su propisani djelatnost i poslovi koji se u pojedinoj ustrojstvenoj jedinici obavljaju.

Članak 7.

Za izvršenje poslova iz cjelokupne djelatnosti Zavoda sistematiziraju se funkcije (položaji) i radna mjesta s uvjetima koje trebaju ispunjavati radnici raspoređeni na te funkcije ili radna mjesta, a propisani su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Ustrojstvenim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenim voditeljima i ravnatelju Zavoda.

Voditelji odjela ujedno mogu biti i voditelji odsjeka u svom odjelu u kojem operativno obavljaju i radne zadaće.

Pojedine poslove unutar ustrojstvenih jedinica Zavoda obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj držeći se propisanih vremenskih i kadrovskih normativa, odnosno plana zapošljavanja.

Odluku o odabiru radnika za pojedino radno mjesto donosi ravnatelj.

Članak 9.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne odredbe propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Zavoda zaključuje ravnatelj, odnosno u njegovoj odsutnosti zamjenik ravnatelja.

Ugovor o radu ravnatelja Zavoda zaključuje Upravno vijeće Zavoda.

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.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se s osobom koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete za određeno radno mjesto u skladu s odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, a u zavisnosti od vrste posla odnosno radnog mjesta, utvrđuje se:

- stručna sprema,
- posebna znanja, sposobnosti i /ili ispiti, odnosno testiranja,
- radno iskustvo i slično.

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za radno mjesto na koje se zapošljava, a troškove pregleda snosi Zavod. Za ostale poslove, radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene sposobnosti. Troškove pregleda također snosi Zavod.

Radnik se obvezuje, po dobivenoj uputi Poslodavca, u određenom roku otići na periodički sistematski pregled ovisno o vrsti i uvjetima pojedinog radnog mjesta.

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika, te primjenjujućih procedura i procesa poslovanja Zavoda, kao i obavijestiti ga gdje može doći do važećih pravilnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan potpisati Izjavu o povjerljivosti.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima koji obvezuju Zavod, radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

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

- rok,
- izvršenje određenog posla,
- nastup određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorima.

Ograničenja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada, ako obavlja iste ili slične poslove, kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem.

Poslodavac je radnicima na određeno vrijeme dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, nastupanjem uvjeta koji je određen kao razlog prestanka radnog odnosa ili otkazom istog.

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

Članak 14.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja koji se temelji na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu sklopljenom na neodređeno vrijeme u skladu s odlukom o imenovanju.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 15.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedina radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 16.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti može se obavljati pisanim testiranjem, razgovorom s povjerenstvom za provedbu natječajnog postupka odnosno intervjuom, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Poslodavac ima pravo provjere sposobnosti i putem psihološkog testiranja.

2. Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Tijekom 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 18.

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 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,

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

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

Članak 19.

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

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

Na otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje reguliraju oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, odredbe da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu te odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu.

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

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

Članak 20.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita života i zdravlja na radu

Članak 21.

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

Zavod kao poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava 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 i kada je osposobljen za obavljanje predmetnih poslova, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

Članak 22.

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

Radnik je obavezan na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava zaštite, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.

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

Radnik je obavezan podvrgnuti se provjeri u slučaju sumnje da je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ili posljedica dijagnosticirane bolesti te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje ga poslodavac uputi.

Članak 23.

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 24.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu ili osobama koje za to ovlasti poslodavac sve podatke i izmjene dostavljenih podataka potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa te u vezi s radnim odnosom, a osobito u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim primjenjivim propisom ili općim aktom poslodavca.

Podaci iz stavka 1. su tajni te zaštićeni od neovlaštenog pristupa u skladu s odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka i Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka.

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

propisom.

Osobe iz prethodnog stavka moraju uživati povjerenje radnika, a podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti obvezni su čuvati s povećanom pažnjom i sviješću da štite osobne podatke radnika.

Poslodavac, osobe iz st. 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke mora čuvati trajno kao povjerljive.

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

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

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 25.

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

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Utvrđena diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

Članak 26.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 25. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi, poruke i mailovi,
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanje ili neobavljanje poslova koji su predmet ugovora o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Poslodavac štiti radnike od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 27.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima diskriminacije i uznemiravanja.

Kod zasnivanja radnog odnosa radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju diskriminacije i uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava diskriminacija i uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne diskriminiraju i uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje, a o diskriminaciji i uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio poslodavac.

2. Postupak zaštite

Članak 28.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika diskriminacije i uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi.

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

Članak 29.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne

mjere radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ona/o postoji.

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

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili njegov odvjetnik.

Svi radnici dužni su u cjelosti i potpuno surađivati s osobom ovlaštenom za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozoreni i što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

Članak 30.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za diskriminaciju i/ili uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ako osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnje diskriminacije i/ili uznemiravanja radnika te ovisno o okolnostima slučaja predložiti će da se:

- osoba koja je diskriminirala i/ili uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama poslodavca (razmještaj radnika),
- osoba koja je diskriminirala i/ili uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je diskriminirala i/ili uznemiravala radnika pisano upozori na kršenje obveza iz radnog odnosa i mogućnost otkaza uvjetovanog njegovim ponašanjem, pismena opomena,
- osobi koja je diskriminirala i/ili uznemiravala radnika otkaze ugovor o radu (redoviti ili izvanredni otkaz).

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja i prijedlogu osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnje diskriminacije i/ili uznemiravanja radnika u skladu sa stavkom 2. ovog članka (npr. drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Ako radnik ne postupi prema upozorenju poslodavca, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 31.

Radnik koji je diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 32.

Ako se pritužba odnosi na radnika kod drugog poslodavca, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva će bez odgoda obavijestiti njegova poslodavca.

VIII. OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 33.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad, odnosno u svrhu stjecanja prvog radnog iskustva.

Pripravnik je osoba bez staža osiguranja u obrazovnoj razini iz područja obrazovanja, odnosno 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 traje najduže godinu dana, ako posebnim propisima nije drukčije određeno.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorima ili Pravilnikom o radu propisano.

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

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 34.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Poslodavac je obvezan primiti zdravstvene radnike na pripravnički staž u skladu s odredbama propisa koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

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

Članak 35.

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

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

Članak 36.

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

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

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 37.

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

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

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

Voditelj ustrojstvene jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad obavlja voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj se pripravnik osposobljava, odnosno povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

Ugovor o radu s pripravnikom iz ovog članka može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 38.

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

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,

- organizira i prati provođenje programa,
- ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 39.

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.

S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa u pisanom obliku.

IX. STRUČNO OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE RADNIKA

Članak 40.

U skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o stručnom obrazovanju i usavršavanju poslodavac je dužan omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada u Zavodu, obrazovanje i usavršavanje.

Pravilnikom o stručnom obrazovanju i usavršavanju propisani su uvjeti, mjerila i postupak odobrenja i provođenja stručnog obrazovanja i usavršavanja.

X. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 41.

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 pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorima.

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 42.

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

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

Iznimno, u slučaju nastupa posebnih okolnosti, katastrofa i epidemija većih razmjera koje nalažu drukčiji raspored radnog vremena Zavoda ili radnika, ravnatelj može odrediti i drukčiji početak i završetak radnog vremena sukladno odluci nadležnog ministra, do okončanja posebnih okolnosti.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu s podacima koji su propisani Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Potpisom ugovora o radu radnik pristaje i na način vođenja evidencije prisutnosti na radu.

Članak 43.

Ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

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

Članak 44.

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

- organiziranju hitnih intervencija u slučaju incidentnih situacija,
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

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

3. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 45.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Zavoda ili temeljem ugovora sa sastavnicama Sveučilišta i Veleučilišta.

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

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

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

Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno kod Poslodavca, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo uz pisanu suglasnost Poslodavca.

Nastavnici - zdravstveni radnici koji izvode nastavu u Zavodu za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu istodobno zasnovati radni odnos sa Zavodom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja na način da u Zavodu, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 46.

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. ovog članka i trajanje radnog vremena na takvim poslovima određuje se Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

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

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog prethodnim stavkom ovog članka 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 47.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom

vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi.

5. Prekovremeni rad

Članak 48.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava ravnatelja ili osobu koju on ovlasti da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima obvezujućim za zdravstvo.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 50.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Zavodu se

može organizirati rad u dežurstvu i pripravnosti, kao poseban uvjet rada, ukoliko je ta obveza propisana posebnim propisom.

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

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

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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

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 kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.

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

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Plaću radniku isplaćuje ustanova u kojoj je u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

8. Rad po pozivu

Članak 51.

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

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

U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Rad po pozivu može narediti ravnatelj, odnosno voditelj odjela ili ispostave u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

9. Noćni rad

Članak 52.

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

Za maloljetnika noćni rad smatra se između 20 sati 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 kolektivnim ugovorima.

Članak 53.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

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

10. Rad u smjenama

Članak 54.

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

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

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno kolektivnim ugovorima.

11. Dopunski rad

Članak 55.

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

XI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 56.

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

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

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

Ako posebna narav poslova koje radnik obavlja ne dozvoljava korištenje stanke u tijeku radnog vremena, radniku će se omogućiti da radi dnevno 30 minuta kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 57.

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 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 sl.) ili potrebe hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

Članak 58.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

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

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

4. Godišnji odmor

Članak 59.

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

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 2. ovog članka ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Radnik kojem prestaje radni odnos kod poslodavca za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, osim ako odlazi u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 4. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

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

Članak 60.

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

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

Članak 61.

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

a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

b) prema složenosti poslova

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

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

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

- sudioniku Domovinskog rata 1 radni dan

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama,
- rad u turnusu,
- s pripravnošću ili dežurstvom,
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena 2 radna dana
- 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 radnim mjestima koja su Kolektivnim ugovorom definirana kao mjesta s posebnim uvjetima rada 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 prethodnog stavka 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.

Članak 62.

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

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

Članak 63.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Članak 64.

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.

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

Iznimku od stavka 3. ovoga članka predstavlja slučaj kada je godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini za koju je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju i kada ga radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Članak 65.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 66.

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

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

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

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

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

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

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

5. Plaćeni i neplaćeni dopusti

Članak 67.

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

- 1) sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
- 2) rođenja djeteta ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
- 3) smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke - 5 radnih dana
- 4) smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake, te roditelja supružnika - 2 radna dana
- 5) selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- 6) selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
- 7) teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana
- 8) nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- 9) dobrovoljnog davanja krvi i darivanja organa – 2 radna dana za svako darivanje
- 10) sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - 3 radna dana
- 11) elementarne nepogode - 5 radnih dana
- 12) prenatalnog pregleda – 1 radni dan
- 13) vjerskih blagdana: građani Republike Hrvatske koji Božić slave na dan 07. siječnja u taj dan, islamske vjeroispovjedi u dane Ramazanskog bajrama i Kurban bajrama, te židovske vjeroispovjedi u dane Roš Hašane i Jom Kipura imaju pravo ne raditi – 1 radni dan

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

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

Pravo na plaćeni dopust ostvaruje se temeljem pisanog zahtjeva radnika. Zahtjevu radnika prilaže se dokument kojim se dokazuje osnovanost zahtjeva (izvadak iz matice vjenčanih, rodni list, prijava/odjava adrese, potvrda liječnika i sl.).

Termin korištenja plaćenog dopusta mora biti vezan za vrijeme događaja koji je osnova za ostvarivanje prava. U iznimnim slučajevima plaćeni dopust može biti korišten najkasnije u roku od 30-tog dana od termina događaja. Iznimno plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog davanja krvi potrebno je iskoristiti najkasnije u roku od 3 mjeseca nakon dobrovoljnog davanja.

Članak 68.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca, sukladno odredbama kolektivnih ugovora i Pravilnika o stručnom usavršavanju radnika Zavoda, radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

1) Pripremu i polaganje stručnog ispita:

- 7 radnih dana za radna mjesta II. i III. vrste
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit te plaćene troškove ispita i puta.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za pripremu i polaganje stručnog ispita ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit.

- 2) Obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - godišnje 7 radnih dana
- 3) Pripremu i polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu - 10 radnih dana
- 4) Pripremu i polaganje specijalističkog ispita - 15 radnih dana
- 5) Pripremu i polaganje ispita iz uže specijalizacije – 10 radnih dana
- 6) Pripremu obrane magistarskog rada - 15 radnih dana
- 7) Pripremu obrane doktorskog rada - 30 radnih dana.

Radnik ostvaruje pravo i na dane plaćenog dopusta na dan polaganja završnog ispita za točke 3. do 7. iz prethodnog stavka.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust iz članka 67. i 68. ovog Pravilnika.

Članak 69.

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

Zavod osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Zavoda i radnika.

Članak 70.

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

- 1) za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi - 5 dana
- 2) za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita - 10 dana
- 3) za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima - 5 dana
- 4) za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, rad s otrovima, zaštita na radu, protupožarna zaštita i sl.) - 2 dana.

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 Zavod, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

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

Iznimno, u posebno opravdanim slučajevima, a na zahtjev radnika, poslodavac može odobriti radniku neplaćeni dopust u trajanju dužem od roka određenog u prethodnom stavku ovoga članka, u skladu sa Zakonom o radu.

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

Članak 71.

Dopust iz članka 67., 68. i 70. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

XII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 72.

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
- usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Zavoda i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz djelatnosti i organizacije rada i etičkog kodeksa u svom zvanju
- ponašati se profesionalno, nepristrano i pristojno u skladu s načelima zakonitosti i zaštite javnog interesa, u službenom ophođenju postupati jednako prema svim radnicima, pacijentima i strankama, bez diskriminacije ili povlašćivanja na osnovi dobi, nacionalnosti, etičke ili socijalne pripadnosti, jezičnog ili rasnog podrijetla, političkih ili vjerskih uvjerenja ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanja, socijalnog položaja, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili na bilo kojoj drugoj osnovi, a s posebnom pažnjom dužan je postupati prema osobama s invaliditetom i drugim osobama s posebnim potrebama
- u svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavlja Zavod, kada je ovlašten na javno istupanje, radnik iznosi stavove Zavoda u skladu s dobivenim ovlastima, propisima i svojim stručnim znanjem
- ne ometati druge radnike u obavljanju njihove dužnosti.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima i zakonom.

Poslodavac radniku, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči

izvršavanje njegovih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok pozitivni pravni propisi i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 73.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji obvezuje Zavod, ovoga Pravilnika i drugih općih akata Zavoda te ugovora o radu.

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

Članak 74.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoje 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 raspoređen.

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

Članak 75.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu, 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/cima.

Članak 76.

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.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 77.

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

Radnik je dužan prijaviti Zavodu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske

štete.

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

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

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

Članak 78.

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

1.	zakašnjavaњem na posao, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu od 100,00 do 500,00 kn
2.	odbijanjem radnih zadataka unutar djelokruga svoga rada čime se čini šteta i narušava ugled ustanovi	u iznosu od 100,00 do 500,00 kn
3.	nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	u iznosu od 500,00 do 1.000,00 kn
4.	zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada	u iznosu od 500,00 do 1.000,00 kn
5.	nerealiziranjem zadanih radnih zadataka u zadanom, odnosno primjerenom roku zbog neopravdanih razloga	u iznosu od 500,00 do 1.000,00 kn

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja ustrojbene jedinice.

Protiv odluke o naknadi štete radnik ima pravo prigovora ravnatelju. U slučaju negativnog rješenja ili ogluhe radnik se ima pravo obratiti Upravnom vijeću koje razmatra slučaj na prvoj idućoj redovnoj sjednici.

Pri određivanju visine naknade štete iz točaka 1. - 5. uvažavat će se težina povrede i štetnih posljedica.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 79.

Naknada štete iz članka 78. ovog Pravilnika smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da

se šteta otkloni u slučajevima:

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

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

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

Članak 80.

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

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

Članak 81.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Zavod 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 Zavod uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 82.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Zavoda,
6. otkazom,

7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 83.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 84.

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

Razrješenjem ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za te poslove sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja te dužnosti, ravnatelj, zamjenik ravnatelja i pomoćnik ravnatelja nastavljaju s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopljen na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost.

Članak 85.

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

Otkaz ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz ugovora o radu se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje.

Članak 86.

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

Članak 87.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem 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),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 88.

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

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

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

Poslodavac koji je 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 89.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili (ne)sposobnosti, 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 nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

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

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

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 90.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik počinio osobito tešku povredu ili učestalo ponavlja lakše povrede obveze iz radnoga odnosa.

U slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kojom je nastala i znatna materijalna šteta ili se narušio ugled Zavoda, radniku se može izvanrednim otkazom otkazati ugovor o radu, samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 91.

Lakšom povredom radne obveze smatra se kada radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili samovoljni raniji odlazak s posla
- tjelesni napad na drugoga radnika
- nepropisan i nekorektan odnos prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka, odnosno neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza
- nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca
- otuđivanje stvari poslodavca
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima i suradnicima
- druge nespomenute povrede radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti kao takvima utvrdi poslodavac.

Članak 92.

Zbog počinjene lakše povrede radne obveze radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
- pisano upozorenje na obvezu iz radnog odnosa.

Vrsta mjere koja se za lakšu povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o intenzitetu počinjene povrede radne obveze te o nastaloj šteti.

Radnik koji je počinio lakšu povredu radnog odnosa za koju mu je izdano pisano upozorenje može biti rehabilitiran odlukom ravnatelja ili osobe koju on ovlasti ukoliko u roku od dvije godine od povrede ne počinu istu ili sličnu povredu radnog odnosa.

Članak 93.

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
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenje znatnije štete
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara čime je nastala znatnija šteta
- 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,
- sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca),
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- druge nespomenute povrede radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti kao takvima utvrdi poslodavac.

Članak 94.

Nije povreda radne obveze ona povreda koja je učinjena od radnika koji se nalazio pod djelovanjem fizičke sile izazvane prirodnim snagama ili upotrijebljene od druge osobe, uslijed čega je radnik prema kojem je djelovala upotrijebljena sila bio potpuno u nemogućnosti donijeti odluku o radnji koja ima obilježja povrede radne obveze.

Nije povreda radne obveze povreda učinjena u nužnoj obrani.

Nije povreda radne obveze povreda koja je učinjena u krajnjoj nuždi.

Članak 95.

Radnik može biti privremeno udaljen iz poslovnog prostora poslodavca u sljedećim slučajevima:

- ako je protiv radnika podnijeta kaznena prijava zbog kaznenog djela učinjenog na radu ili u vezi s radom
- ako svojim ponašanjem ugrožava svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu, ili imovinu poslodavca veće vrijednosti
- ako je zatečen u alkoholiziranom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada.

Za vrijeme privremene udaljenosti iz poslovnog prostora radniku se može zabraniti ulazak u poslovni prostor osim kada dolazi kod poslodavca radi zaštite svojih prava.

Članak 96.

Odluku o privremenom udaljenju iz poslovnog prostora donosi ravnatelj.

Privremena udaljenost traje najduže do donošenja konačne odluke o povredi radne obveze zbog koje je radnik udaljen.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 97.

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

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

7. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 98.

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 državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

8. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 99.

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

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

9. Otkazni rok

Članak 100.

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

Članak 101.

U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, 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 u Zavodu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka (radnik koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada), Zavod mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Članak 102.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege

djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

10. Otpremnina

Članak 103.

Svakome radniku kojemu Zavod otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu, odnosno kolektivnim ugovorima koji obvezuju Zavod.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radniku s trideset godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće, ukoliko se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore.

Prethodne odredbe ovog članka ne odnose se na ravnatelja Zavoda.

Članak 104.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

11. Postupak otkazivanja

Članak 105.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće pisanim prijedlogom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, ravnatelj osobno, ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Članak 106.

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

Članak 107.

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

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

Članak 108.

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu 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.

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 109.

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

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

Članak 110.

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

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

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

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

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

Članak 111.

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

Zavod 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.

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

U slučaju prestanka ugovora o radu, po bilo kojoj osnovi, radnik je dužan prije prestanka ugovora vratiti Zavodu sve stvari i dokumentaciju koje ima u svom posjedu, ili za koje je zadužen (osobna zaštitna sredstva, mobilni telefon, prijenosno računalo, i sl.).

Ukoliko postoje bilo kakve financijske obveze radnika prema Zavodu s osnova stručnog usavršavanja, naknade štete ili sl., u slučaju prestanka radnog odnosa, radnik je dužan prije prestanka ugovora o radu Zavodu naknaditi novčani iznos.

12. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 112.

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

Članak 113.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Zavod ili dio Zavoda, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u Zavodu ili dijelu Zavoda.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa Zavoda ili dijela Zavoda.

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

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 114.

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

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

Članak 115.

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

Radnik zahtjev podnosi Upravnom vijeću u skladu s primjenjivim propisima iz područja zdravstva.

XVI. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 116.

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 te ostala pismena, osim ugovora o radu, otkaza ugovora o radu i upozorenja pred otkaz, dostavljaju se radniku putem administratora ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi, ili osobe koju ravnatelj ovlasti.

Dostava ugovora o radu, odluka o otkazu ugovora o radu, upozorenja pred otkaz i ostale odluke u vezi s člankom 133. Zakona o radu (sudska zaštita prava iz radnog odnosa) obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

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

Članak 117.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja ako je poznat, 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 osam dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 118.

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.

Radnici su dužni svaku promjenu adrese odmah prijaviti poslodavcu.

Članak 119.

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

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

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

XVII. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 120.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, kolektivnim ugovorima koji obvezuju Zavod, ovim Pravilnikom i drugim primjenjivim propisima.

Pod plaćom i naknadnom plaće se razumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 121.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika 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, uvećanja za znanstveni stupanj magistar znanosti i doktor znanosti, te uvećanja plaća za otežane uvjete rada, za rad noću, prekovremeni rad, za smjenski rad, za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže, za rad u turnusu, te za rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Dodatke iz stavke 3. ovog članka utvrđuju kolektivni ugovori obvezujući za djelatnost zdravstva.

Članak 122.

Iz prihoda koje poslodavac ostvari pružajući svoje usluge na tržištu, izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna, moguće je radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, uvećati plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 123.

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

Članak 124.

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

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 125.

Nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove 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.

2. Naknada plaće

Članak 126.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 127.

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

Naknada u 100% iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

3. Ostala materijalna prava

Članak 128.

Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilarna nagrada, dar u prigodi Dana sv. Nikole, novčana pomoć, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres, božićnica, naknada za prijevoz i slično) u opsegu i visini koja je propisana kolektivnim ugovorima koji obvezuje poslodavca i dogovorena s Vladom Republike Hrvatske.

Članak 129.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza, dnevnicu i naknadu punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na

način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje dulje od osam sati, ali ne dulje od dvanaest sati radniku se priznaje pola dnevnice.

Članak 130.

Za službena putovanja ravnatelj može odobriti korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe, ako će se na taj način brže i ekonomičnije izvršiti službena zadaća.

U tom slučaju radniku će se nadoknaditi troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 131.

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.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 132.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, kolektivnih ugovora obvezujućih za djelatnost zdravstva, odnosno drugi primjenjivi propisi.

Članak 133.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije br.: 08-810-93/02-11 kojeg je Upravno vijeće Zavoda donijelo 10.11.2011. godine.

Članak 134.

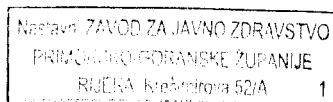
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči zdravstvene ustanove.

Rijeka, 16.09.2021. godine.

Broj: 08-820-93/2-21

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA


dr. sc. Davor Širola, dipl. oec.



Utvrdjuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana 23. 09. 2021. godine i da je stupio na snagu dana 09. 10. 2021. godine.

RAVNATELJ


prof. dr. sc. Vladimir Mićović, dr. med.

