

PSIHIJATRIJSKA BOLNICA RAB

PRAVILNIK O RADU

Rab, veljača 2015.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ , br. 93/14), članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“, 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13 i 154/14) i članka 23. Statuta Psihijatrijske bolnice Rab, a nakon obavljenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, Upravno vijeće bolnice, na svojoj 16. sjednici održanoj dana 18. veljače 2015. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu, (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i druga pitanja u svezi s radom.

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

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Bolnici, te plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz stavka 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovoga Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka Ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 4.

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

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

Članak 5.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radni se odnos zasniva Ugovorom o radu u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, bolnica će radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Maloljetnik stariji od 15 godina, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Poslodavac će od zakonskog zastupnika maloljetnog radnika prije sklapanja ugovora o radu zahtijevati pisano ovlaštenje iz stavka 2. ovog članka.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom u djelatnosti zdravstva radni se odnos može zasnivati i na određeno vrijeme.

Članak 8.

Ravnatelj ima ovlaštenje u ime poslodavca odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

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

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

Članak 9.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

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

III. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Stručne i radne sposobnosti

Članak 10.

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

Članak 11.

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

Probni rad

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

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 koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij;
- 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 13.

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

Članak 14.

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

Otkazni rok je najmanje sedam dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz st. 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

IV. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 15.

Pripravnikom se smatra osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

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

Članak 16.

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

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

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

Članak 17.

Voditelj organizacijske 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 obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Članak 18.

Broj pripravnika koji će zasnovati radni odnos utvrđuje se prema Pravilniku o mjerilima za primanje zdravstvenih radnika na pripravnički staž koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Broj pripravnika koji će zasnovati radni odnos ovisi o financijskim mogućnostima Bolnice.

Članak 19.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik - zdravstveni djelatnik polaže ispit prema programu, koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Ispit se polaže pred ispitnom komisijom Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi.

Članak 20.

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

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

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

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

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

Članak 21.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Sa osobom koja se stručno osposobljava zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA , PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Članak 22.

Bolnica je obvezna osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito održavati uređaje i opremu , mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir.

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

Ravnatelj posebnom odlukom imenuje osobu koja je, uz njega, ovlaštena za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

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

Poslodavac, osoba iz stavka 1. Ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 26.

Bolnica je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 27.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 28.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primati osoba koja će biti određena posebnom odlukom ravnatelja.

Odluku iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Članak 29.

Kad ravnatelj ili osoba iz st. 2. prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom dostojanstva radnika ili diskriminacijom, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz st. 1. ovog članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze i o svemu sastaviti zapisnik, kojeg uz njega kao voditelja, potpisuju radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje sudjeluju u postupku.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije stavljanja potpisa u zapisnik unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 30.

Ako osoba iz članka 28. ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, spolno uznemiravan ili diskriminiran, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka ravnatelju, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se osoba koja je uznemiravala radnika:

- premjesti na drugo radno mjesto (razmještaj radnika);
- usmeno opomene;
- pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja;
- da joj se otkáže ugovor o radu.

Članak 31.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 14. ovog Pravilnika koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene, što će se evidentirati u zapisniku iz članka 15. ovog Pravilnika.

Povreda tajnosti podataka iz st. 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 32.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Ravnatelj posebnom odlukom u skladu s propisom ministra zdravstva utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Provjeru pridržavanja radnog vremena redovito provodi voditelj ustrojbene jedinice.

Članak 34.

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

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

Članak 35.

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

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

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

Članak 36.

Radi osiguranja trajnog i nesmetano pružanja zdravstvene zaštite u bolnici se može uvesti rad u dežurstvu, pripravnosti i rad po pozivu kao poseban uvjet rada.

Ravnatelj utvrđuje program dežurstva i pripravnosti, u pravilu, za razdoblje od mjesec dana.

Za rad u dežurstvu i pripravnosti radnik prima naknadu plaće u skladu s mjerilima iz Pravilnika o plaćama.

Članak 37.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se na 35 sati tjedno.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

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

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Članak 38.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem jedinice u kojoj radnik radi, uz suglasnost ravnatelja.

Članak 39.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

VII. ODMORI I DOPUSTI

a) Odmori

Članak 40.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, a maloljetnik 4,5 sati dnevno ima, svakog radnog dana, pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

U slučaju potrebe obavljanja određenih poslova radi nesmetanog odvijanja zdravstvene djelatnosti i pružanja zdravstvene zaštite ili drugih neodgodivih poslova (hitan slučaj , prijem bolesnika, otpust bolesnika , krizno stanje bolesnika i sl.) radnik će koristiti stanku od 30 minuta neposredno nakon obavljanja spomenutih poslova uz znanje voditelja ustrojstvene jedinice ili ravnatelja.

Članak 41.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Članak 42.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Članak 43.

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

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine a nema šest mjeseci radnog staža neprekidno u Bolnici, ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom u smislu članka 34. ovog Pravilnika ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Kriteriji kojima se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 dana su:

- radni staž
- složenost poslova
- socijalni uvjeti
- uvjeti rada
- posebni uvjeti rada

Članak 45.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi::

a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

b) prema složenosti poslova

- | | |
|--|---------------|
| - poslovi zdravstvenog radnika specijalista | 5 radnih dana |
| - poslovi VSS, odnosno sa završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem | 4 radna dana |
| - poslovi VŠS, odnosno sa 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 maloljetnim djetetom | 2 radna dana |
|--|--------------|

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku
za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku
hendikepiranog djeteta 3 radna dana
- invalidu i radnika sa 70 % i više
tjelesnog oštećenja 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

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

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

- na zatvorenim odjelima Bolnice
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg
zračenja
- na forenzičnoj psihijatriji 5 radnih dana

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku koji radi na poslovima iz st. 1. t. e) ovog članka pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 46.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezatno se dostavlja radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova i potreba rada.

Odluku o prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Članak 48.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj želji uz obvezu da o tome izvijesti voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana prije korištenja.

Članak 49.

U dane godišnjeg odmora se ne uračunavaju dani tjednog odmora blagdani i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

b) Dopusti

Članak 50.

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

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

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

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

Članak 51.

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

- | | |
|--|---------|
| - polaganje stručnog ispita | 7 dana |
| - polaganje specijalističkog ispita | 15 dana |
| - polaganje ispita iz uže specijalizacije | 10 dana |
| - obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje | 7 dana |
| - polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu | 10 dana |

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

Članak 52.

Ako se tijekom godišnjeg odmora dogodi neki od slučajeva na temelju kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji odmor se ne prekida niti se produžuje za toliko dana koliko bi radnik imao plaćenog dopusta (plaćeni dopust u ovom slučaju uračunava se u trajanje godišnjeg odmora) ako radnik na vrijeme, odmah, ne zatraži od poslodavca da mu odobri plaćeni dopust iz članka 49. ovog Pravilnika.

Članak 53.

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

Članak 54.

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

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

Članak 55.

Radniku se na njegov pisani zahtjev 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 sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovalanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima, pod uvjetom da odsustvo radnika neće ugroziti normalno odvijanje procesa rada.

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

Članak 56.

Radnik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje ih u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 57.

Dopust iz članka 50. 51. i 54. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika i uz predočenje dokumentacije kojom dokazuje osnovanost zahtjeva.

Članak 58.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta utvrđuje se u Pravilniku o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

VIII. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 59.

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

Članak 60.

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

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koja ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba odnosno Upravno vijeće.

Članak 61.

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

Članak 62.

U ugovoru o radu stavlja se uglavak, kojim se potvrđuje da je radnik u cijelosti upoznat s aktima iz članka 59. ovoga Pravilnika.

Članak 63.

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

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

IX. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 64.

U slučaju kada radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može mu se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije ustanovljeno radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom ili sindikalnim predstavnikom.

Članak 65.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj ili druga osoba koju on za to ovlasti, obavezan je prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 66.

Obveza prethodnoga pismenog upozorenja radniku prije davanja otkaza zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz ugovora o radu).

Članak 67.

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

Članak 68.

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 raniji odlazak s posla;
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka;
- krađe stvari poslodavca;
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada;
- nepristojno ili nedolično ponašanje prema rukovoditeljima ili drugim radnicima;
- uvredljiv, grub ili nehuman odnos prema bolesniku;
- ometanje drugih radnika u procesu rada;

Članak 69.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom naročito se smatraju sljedeći slučajevi:

- svjesno i/ili namjerno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu;
- zlouporaba bolovanja;
- neopravdani izostanak s posla dva ili više dana uzastopno;
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili naloga neposrednog rukovoditelja;
- učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu;
- tjelesni napad ili teško vrijeđanje drugoga radnika ili člana uprave;
- povreda obveze čuvanja poslovne tajne;
- uzimanje alkohola ili drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada;
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu;
- krađu alata, materijala, sirovina, i dr. veće vrijednosti te dokumenata poslodavca;
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne;
- ako radnik napusti radno mjesto prije nego dobije zamjenu, iako mu je radno vrijeme proteklo;
- povreda dostojanstva radnika;
- širenje dezinformacija o Bolnici.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je 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 71.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Ukoliko bi troškovi vještačenja premašili vrijednost oštećenje stvari određuje se naknada u paušalnom iznosu od 500,00 kuna.

Naknada štete može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

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

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade

Članak 72.

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 74.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnog ugovora, ako ugovorom o radu nije određen duži otkazni rok.

XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 75.

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

Članak 76.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u postupku i na način propisan Zakonom o radu i propisima o zdravstvenoj zaštiti.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 77.

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

Dostava se u prvom redu obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji odluke koja se dostavlja. Uz potpis stavlja se i datum dostave.

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

Članak 78.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja dostavlja pokušat će ponovno dostavu u nazočnosti svjedoka.

Ako je radnik i tada odbije primiti, odluku će se ostaviti na radnom mjestu radnika, a na kopiju će se, uz potpis dostavljača, zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će se istoga dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 79.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

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

Članak 80.

U slučaju odbijanja prijema odluke, odnosno nemogućnosti dostave zbog toga što je radnik nepravodobno dojavio promjenu adrese stanovanja, odluku će se odmah objaviti na oglasnoj ploči bolnice, a dostavu će se smatrati urednom nakon proteka roka od 3 dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samoj odluci mora zabilježiti zašto odluka nije uručena radniku, kojeg je dana pokušana i datum oglašavanja odluke na oglasnoj ploči.

XIV. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 81.

Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

Članak 82.

Pravilnikom o plaćama uređuju se i druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 83.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu iz lipnja 2010. godine i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 85.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Bolnice. Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu.

Predsjednica Upravnog vijeća

Dragica Marač, dipl.psiholog

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Bolnice dana _____ 2015. godine i stupio je na snagu dana _____ 2015. godine.

Ravnateljica

doc.dr.sc. Vesna Šendula Jengiđ, dr.med.