

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine: 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23) i članka 44. Statuta Nastavnog zavoda za hitnu medicinu Istarske županije (u daljnjem tekstu: Zavod-poslodavac) Upravno vijeće nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem, na svojoj redovnoj sjednici održanoj 21.08.2023. 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 kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Nastavnom zavodu za hitnu medicinu Istarske županije (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

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.

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

Članak 2.

Organizacija rada, unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta te opis djelokruga rada svakog sistematiziranog radnog i položajnog mjesta, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima i kolektivnim ugovorima.

Pravilnici iz st.1.ovoga članka, zajedno s odredbama ovog Pravilnika, predstavljaju osnovu za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Zakonom o radu, Pravilnikom o radu, Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama ili Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Prije stupanja radnika na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, kolektivnim ugovorima te s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, a što je i potvrđeno odredbom ugovora o radu za svakog pojedinog radnika.

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

Članak 4.

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 svoja stručna znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

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

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

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica, na način da su unutarnja organizacija i poslovi pojedinih organizacijskih jedinica uređeni Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odgovarajućom primjenom odredbi Statuta, koji uređuju unutarnju organizaciju Poslodavca.

Unutarnji ustroj organiziran je po Ispostavama, službama, odjelima sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

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

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

Članak 6.

U cilju unaprjeđenja djelatnosti, organizacije rada te zadovoljstva radnika i/ili pacijenata, Poslodavac može u suradnji s Povjerenstvom za kvalitetu, organizirati provođenje anketa radi prikupljanja i obrade povratnih informacija.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Zapošljavanje

Članak 7.

Poslodavac, kako bi osigurao jednaku dostupnost svima, za zasnivanje radnog odnosa, raspisuje javni natječaj.

Iznimno, raspisivanje javnog natječaja nije potrebno:

-u slučaju izmjene postojećeg ugovora o radu npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije

-u slučaju prelaska radnika iz jedne zdravstvene ustanove u drugu zdravstvenu ustanovu na odgovarajuće poslove, za koji prelazak je potrebna pisana suglasnost radnika te oba poslodavca

-za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene, kada obavljanje posla ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,

-za sklapanje ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, na istom radnom mjestu, do punog radnog vremena s osobom koja s Poslodavcem već ima sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu.

Poslodavac prilikom provedbe natječaja može provesti testiranje i/ili intervju s kandidatima u svrhu provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Poslodavac je dužan o rezultatima provedenog natječaja obavijestiti sve kandidate.

Članak 8.

Prijedlog odluke o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog voditelja Ispostave, odnosno službe držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdavstvenih radnika.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi Upravno vijeće Poslodavca, sukladno važećim propisima.

Članak 9.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on 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 10.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuje se:

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

Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu na neodređeno vrijeme može sklopiti samo radnik koji ispunjava i te uvjete.

Članak 11.

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

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled, dok se za ostale poslove radnika može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 12.

Ukoliko ravnatelj procjeni da bi internim rasporedom radnika mogao izvršiti popunjavanje slobodnog radnog mjesta, može svojom odlukom raspisati interni oglas.

Interni oglas objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca u ispostavi u kojoj se nalazi slobodno radno mjesto.

Rok za podnošenje prijava na otvoreni natječaj je 8 dana od dana objave.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu ili drugim aktom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima koji obvezuju Poslodavca ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom, nastupanjem određenog događaja ili izvršenja posla.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

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

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

5. Dodatni rad

Članak 15.

Radnik koji kod Poslodavca radi u punom radnom vremenu odnosno koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz stavka 1.ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem

Uvjet za davanje odobrenja je sklopljen ugovor o međusobnim pravima i obvezama između Poslodavca i zdravstvene ustanove/trgovačkog društva za obavljanje zdravstvene djelatnosti, odnosno kod privatnog zdravstvenog radnika kod kojeg će zdravstveni radnik za svoj račun obavljati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

Rad kod drugog poslodavca bez prethodnog odobrenja Poslodavca je teški prekršaj radne obveze.

Ukoliko radnik kod Poslodavca radi u punom radnom vremenu, poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca ili ukoliko radnik odbija prekovremeni rad kod Poslodavca, u kojem je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Ostali radnici mogu obavljati dodatni rad sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 16.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, voditelja Ispostava, službe, odnosno drugih voditeljskih mjesta koja su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena sklapa se kao aneks osnovnog ugovora o radu, sukladno odluci o imenovanju.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 17.

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

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

Provjere stručne i radne sposobnosti, mogu se obavljati i tijekom radnog odnosa, sukladno odluci Povjerenstva za kvalitetu.

2. Probní rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probní rad može trajati najduže:

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

Trajanje probnog rada može se iznimno produžiti ako je radnik, zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) bio odsutan najmanje deset dana, za onoliko vremena koliko je bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 19.

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

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku, dostavljenom radniku najkasnije zadnjeg dana probnog roka.

Ako Poslodavac radniku ne dostavi pisani otkaz iz stavka 1.ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

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

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 20.

Poslodavac može primati osobe na stručno osposobljavanje za rad sukladno posebnim propisima.

VI. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 21.

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.

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

- radnom vremenu u pojedinim službama i odjelima,
- organiziranju rada u smjenama i drugim oblicima,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- o dežurstvu i pripravnosti,
- radu po pozivu,
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena tijekom godine u skladu sa zakonskim propisima i kolektivnim ugovorom.

2. Puno radno vrijeme

Članak 22.

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

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se sa radnikom sklopiti za nepuno radno vrijeme.

Ugovorom o radu za nepuno radno vrijeme određuju se prava radnika koja mu pripadaju u razmjeru između nepunog i punog radnog vremena (npr. pravo na razmjerni dio plaće i druge naknade) te prava koja mu pripadaju kao da radi puno radno vrijeme (najkraće trajanje godišnjeg odmora, tjednog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana i plaćenog dopusta).

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

Članak 24.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, koji je Poslodavac dužan razmotriti, te u slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

5. Prekovremeni rad

Članak 25.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od punog odnosno nepunog radnog vremena.

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 2. ovoga 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.

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

Članak 26.

Za sate prekovremenog rada, radnik ima pravo na uvećanje plaće u visini i na način određen Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Temeljem pisanog zahtjeva radnika, poslodavac može radniku, umjesto uvećanja plaće, odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

6. Raspored radnoga vremena

Članak 27.

• Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana u tjednu.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena, Poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena u

skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 28.

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

O odluci iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će se savjetovati sa Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom ako kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

Članak 29.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

Rad treba započeti u točno određeno vrijeme i ne smije se prije vremena završiti.

Način kontrole korištenja radnog vremena određuje ravnatelj.

Odgovorne osobe utvrđene općim aktom o sistematizaciji poslova dužne su voditi evidenciju o radu za svakog radnika.

9. Pripravnost

Članak 30.

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

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

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata. Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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

– 16 sati radnim danom – 4%

– 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 7%

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

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla iz pripravnosti u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

11. Noćni rad

Članak 31.

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

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

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

Za maloljetnike noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

12. Rad u smjenama

Članak 32.

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

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

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

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 33.

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 organizacijske jedinice svojom odlukom.

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

2. Dnevni odmor

Članak 34.

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 35.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

Ako 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 tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 36.

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 puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 37.

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 38.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, 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

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

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	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	2 radna dana
-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	

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

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica	5 radnih dana
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a	
-na odjelima s bolesnicima koji se liječe od TBC-a	
-na patologiji i citologiji	
-s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja	
-intravenoznoj aplikaciji citostatika	
-nuklearnoj medicini	
-na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima	
-na interventnoj gastroenterologiji	
-na interventnoj kardiologiji	
-na interventnoj pulmologiji	
-u djelatnosti hitne medicine	
-na forenzičkoj psihijatriji	
-u operacijskoj dvorani	
- primalje u rađaoni	
-na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama	
-u jedinicama intenzivnog liječenja	

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

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

Članak 39.

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

5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 40.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 38. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 38. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika koji odlazi u mirovinu i ima pravo na puni godišnji odmor.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. 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.

6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 41.

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

7. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 42.

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

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

8. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 43.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela ili više dijelova sukladno dogovoru s Poslodavcem, u kojem slučaju mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju

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

9. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 44.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, 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.

10. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 45.

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

Članak 46.

Radniku se može dogoditi, 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 nastavljjanje 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 ovim Ugovorom.

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

11. Plaćeni dopust

Članak 47.

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

– sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
– rođenja ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	5 radnih dana
– smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake ili roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana

– teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- dobrovoljno darivanje krvi i darivanje organa	2 radna dana za svako darivanje
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
– elementarne nepogode	5 radnih dana

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

Rok unutar kojeg je moguće iskoristiti plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi uredit će se posebnom odlukom ravnatelja.

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

12. Obvezna edukacija za potrebe poslodavca

Članak 48.

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 sjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje	7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana

Uz zahtjev za odobravanje plaćenog dopusta, radnik je dužan priložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Članak 49.

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

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

Sredstva za edukaciju radnika za potrebe poslodavca iz prethodnog stavka osiguravaju se u Financijskom planu poslodavca, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće, a osnovom usuglašenih interesa Poslodavca i radnika.

Članak 50.

Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 48. ovog Pravilnika, uz ispunjenje uvjeta iz članka 48. stavka 2., radniku se mogu, sukladno planiranim financijskim sredstvima, osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 48. ovog Pravilnika poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

Uz zahtjev za odobravanje plaćenog dopusta, radnik je dužan priložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

13. Neplaćeni dopust

Članak 51.

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 veleučilištu i fakultetu	10 dana
–prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima	5 dana
–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.

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 sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

14. Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 52.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Radnik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka, osim ako mu poslodavac kaže da to nije potrebno.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi radnika se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja.

Članak 53.

Dopust iz članka 51., i 52. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika predložen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

VIII. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 54.

Radnik je dužan i odgovoran osobnim radom obavljati ugovorom preuzete poslove prema uputama koje je dobio od poslodavca, odnosno ovlaštene osobe poslodavca - voditelja organizacijske jedinice u skladu s naravi i vrstom posla i to na savjestan i stručan način u skladu s pravilima struke i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada.

Radnici Poslodavca pri obavljanju svojeg posla dužni su postupati prema pravilima struke, na način da svojim postupcima ne ugroze život i zdravlje ljudi.

Zdravstveni radnici mogu se osigurati od odgovornosti za štetu koju bi mogli počinili obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

Članak 55.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zvanjem nekog radnika, povećanje 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 za koje je radnik zaključio ugovor o radu, ali samo u slučaju da su poslovi koje će obavljati sukladni njegovoj stručnoj spremi.

Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka daje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 56.

Radnici Poslodavca dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što znaju o zdravstvenom stanju pacijenta. Na čuvanje profesionalne tajne obavezni su i studenti i učenici škola zdravstvenog usmjerenja.

Povreda čuvanja profesionalne tajne predstavlja težu povredu radne obveze.

IX. PLAĆA

Članak 57.

Za izvršeni rad kod poslodavca, radnik ima pravo na plaću u visini koja se određuje propisima koji reguliraju isplatu plaće u zdravstvenim ustanovama.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec na transakcijski račun.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišten godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 58.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća radnika predstavlja 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.

Dodatci na osnovnu plaću su: dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodatci i uvećanja plaće propisani pozitivnim propisima.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće za otežane uvjete rada, rad noću, prekovremeni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi i u ostalim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Uvećanje plaće iz prethodnog stavka utvrđuje se sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 59.

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

1. Naknada plaće

Članak 60.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

X. STRUČNA NAOBRAZBA

Članak 61.

Poslodavac će sukladno potrebama posla i financijskim mogućnostima, omogućiti radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a svaki je radnik dužan sukladno tome usavršavati se za rad.

Način i uvjete školovanja, obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja i specijalizacija, regulirat će se posebnim pravilnikom u skladu s važećim propisima.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 62.

Ugovor o radu može prestati na način, pod uvjetima i po postupku utvrđen zakonom, propisima donesenim na temelju zakona i Kolektivnim ugovorom.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 63.

U slučaju da se poslodavac i radnik sporazume o danu prestanka radnog odnosa, sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 64.

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

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

Članak 65.

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

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

Članak 68.

U slučaju kad radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetom i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 69.

O kršenju radnih obveza iz radnog odnosa ili ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi dužan je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od saznanja za kršenje radnih obveza radnika, o tome pisano izvijestiti ravnatelja koji će odrediti osobu koja će utvrditi istinitost navoda te druge činjenice vezane za donošenje meritorne odluke ravnatelja.

Prije redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj će na prijedlog voditelja organizacijske jedinice obavezno prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Smatra se da je Poslodavac omogućio radniku iznošenje obrane po proteku roka od pet dana od dana dostave poziva na obranu.

Članak 70.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka, ako za to imaju opravdani razlog, odnosno ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili 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 od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, stoga je voditelj organizacijske jedinice u kojoj radi radnik dužan, bez odgode, o saznanju za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji pisanim putem obavijestiti ravnatelja.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati u odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obveza učinjena.

Smatra se da je Poslodavac omogućio radniku iznošenje obrane po proteku roka od tri dana od dana dostave poziva na obranu.

3. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 71.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima (lakše povrede radne obveze):

- 1) neopravdanog izostanka s posla jedan dan,
- 2) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- 3) skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- 4) nepoduzimanje mjera zaštite na radu,

- 5) neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- 6) nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- 7) nekorektan odnos prema suradnicima,
- 8) nekorektan odnos prema korisnicima usluga (pacijentima i dr.),
- 9) neobavješćavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu,
- 10) nanošenje štete ugledu Poslodavca,

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- 1. pisana opomena na kršenje radne obveze
- 2. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu.

Članak 72.

Teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatraju se (teže povrede radne obveze):

- 1) neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- 2) svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- 3) kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- 4) zloupotreba bolovanja,
- 5) odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- 6) učestalo kršenje pravila rada,
- 7) povreda poslovne tajne,
- 8) fizički napad na drugog radnika
- 9) povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika,
- 10) konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u takvom stanju,
- 11) konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu, rad kod drugog poslodavca bez dozvole za dodatni rad od Poslodavca,
- 12) otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca, pacijenata, njihove pratnje ili posjetitelja,
- 13) napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- 14) sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja ili osobe koju on ovlasti za izdavanje suglasnosti,
- 15) povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- 16) izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika,

- 17) ako ne postupa po propisima ili općim aktima Poslodavca ili neosnovano ne izvršava odluke Upravnog vijeća, ravnatelja ili drugih nadležnih tijela ili postupa protivno njima,
- 18) ako svojim nesavjesnim i nepravilnim radom ili zanemarivanjem svojih dužnosti prouzroči Poslodavcu veću štetu,
- 19) ako se ne pridržava utvrđene financijske politike i financijskih planova Poslodavaca,
- 20) ako djeluje suprotno poslovnim i profesionalnim Poslodavca,
- 21) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima.

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,
- redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 73.

U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu, otkazni rok i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

4. Otkazni rok

Članak 74.

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

Otkazni rok počinje teći od dana dostave pisanog otkaza ugovora o radu, odnosno od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad radnika koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

5.Otpremnina

Članak 75.

Svakom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu s odredbama Zakona o radu.

Iznimno, radniku koji odlazi u mirovinu te radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca kojemu se otkazuje ugovor o radu, isplaćuje se otpremnina u visini određenoj Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

6. Izdavanje potvrde i vraćanje isprava

Članak 76.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obaveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Poslodavac u potvrdi o vrsti poslova ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 77.

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 78.

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

Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

1. Pravila o urednoj dostavi podnesaka od strane Poslodavca

Članak 79.

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

Članak 80.

Svi podnesci, posebice otkazi, odluke, nalozi, i sl. imaju se dostaviti radniku na način:

1. osobno na radnom mjestu radnika – ukoliko radnik odbije primitak na radnom mjestu Poslodavac će sačiniti zabilježbu na poledini podneska, potpisati je i ovjeriti pečatom, te staviti je na oglasnu ploču Poslodavca, gdje se osmi (8) dan od dana oglašavanja smatra danom njegovog urednog primitka.

2. Preporučenom pošiljkom s povratnicom upućeno radniku – ukoliko radnik odbije potpisati povratnicu ili se vrati pošiljka s obaviješten nije podigao, ili iz bilo kojih drugih razloga, podnesak se ima staviti na oglasnu ploču Poslodavca, gdje se osmi (8) dan od dana oglašavanja smatra danom njegovog urednog primitka.

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

Ako radnik odbije primiti uručene mu odluke, osoba koja odluku dostavlja sastaviti će o istome službenu zabilješku.

Članak 81.

U slučaju odbijanja prijema poštanske dostave, odnosno povrata pošiljke na adrese radnika s naznakom „nepoznati primatelj“ ili „odbio/nije preuzeo“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Članak 82.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, a kojima se ne utječe na ravnopravni status radnika, može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je isti dostupan radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 83.

Radnik je dužan suzdržavati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti Poslodavcu štetu u bilo kojem obliku te prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete

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

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

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

Članak 84.

Za radnika koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a Poslodavac je štetu nadoknadio, utvrđuje se regresna odgovornost prema Poslodavcu.

Članak 85.

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

1. kašnjenjem na posao do jednog sata ,izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu od 25,00 EUR
2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	u iznosu od 35,00 EUR
3. nemarnim obavljanje poslova tijekom mjesec dana	u iznosu od 90,00-150,00 EUR
4. neostvarivanjem predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	u iznosu od 90,00-220,00 EUR

5. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	u iznosu od 150,00-220,00 EUR
---	-------------------------------

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

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj, po dobivenoj obrazloženoj primjedbi voditelja organizacijske jedinice.

Članak 86.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1.ovoga članka iznosi najmanje 20%.

Članak 87.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koja je radniku uzrokovana povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 88.

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.

XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 89.

Poslodavac štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji

Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 90.

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se osobito ogovaranje, širenje glasova ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Diskriminacijom se smatra svako postupanje uvjetovano nekim od osnova za diskriminaciju (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) kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju iz stavka 2.ovoga članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, a osobito vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman te uskraćivanje i umanjivanje prava radnika bez zakonskog opravdanja.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 91.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati dvije osobe različitog spola koje će biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika te u roku od osam dana od imenovanja radnike obavijestiti o toj odluci.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ,osobno ili putem elektroničke pošte osobama ovlaštenim za primanje i rješavanje pritužbi.

Poslodavac ili osobe zadužene za zaštitu dostojanstva radnika dužne su u roku od najkasnije osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

Članak 92.

Ako poslodavac najkasnije u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio 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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1.i 2. ovoga članka Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako se pravomoćnom sudskom presudom utvrdi da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

XVIII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Članak 93.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije mora bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog, istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja. U dokaznom postupku ovlaštena osoba može provesti radnje poput:

- prikupljanje očitovanja od svih sudionika navedenih u pritužbi,
- saslušanje podnositelja pritužbe, svjedoka, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili diskriminirala, te po potrebi obaviti suočavanje, očevid i prikupljanje drugih dokaza kojima se može dokazati osnovanost pritužbe,
- sastavljanje zapisnika prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili diskriminirala, kao i u slučaju njihova suočavanja, te da zapisnik potpišu sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju,
- sastavljanje službene zabilješke prilikom očevida ili prikupljanja drugih dokaza koju će pored ovlaštene osobe potpisati i zapisničar koji je bilješku sastavio.

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

Članak 94.

Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom obliku izrađuje odluku kojom utvrđuje da li uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja pritužbe postoji, odnosno ne postoji.

U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja postoji, predložit će ravnatelju da osobi koja je podnositelja uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izrekne odgovarajuću mjeru, odnosno predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili diskriminacije.

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije podnositelja, predložit će ravnatelju donošenje obrazloženu pisanu odluku o odbijanju pritužbe.

Ravnatelj će na temelju postupka i prijedloga ovlaštene osobe o poduzimanju mjera koje su primjerene u konkretnom slučaju radi sprječavanja uznemiravanja ili diskriminacije osobi koju je uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju prema podnositelju počinio ravnatelj, odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa, ravnatelju će izreći Upravno vijeće.

Članak 95.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

XIX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života radnika

Članak 96.

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

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, spriječiti opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu te osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Radnik je obavezan sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu provoditi sve propisane mjere zaštite na radu te upute poslodavca o zaštiti na radu te upute.

Poslodavac je dužan imenovati osobu ovlaštenu za poslove zaštite na radu.

Glede zaštite na radu, Poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona zaštitu na radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Pravilnika o zaštiti na radu te odredbi Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Zaštita zdravlja radnika

Članak 97.

Radnik je prilikom obavljanja poslova, dužan raditi s nužnom pozornošću i na način na koji ne ugrožava svoj život i zdravlje kao i život drugih radnika te ne oštećuje radnu opremu i prostorije.

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti voditelja organizacijske jedinice i stručnjaka zaštite na radu.

Članak 98.

Prilikom obavljanja 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 izvršenje ugovora o radu radnik dolazi u obzir.

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

Svi radnici do 50 godina starosti svake tri godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u visini i na način određen Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Zaštita privatnost radnika

Članak 99.

Poslodavac prikuplja i obrađuje osobne podatke o radnicima sukladno Uredbi (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, odnosno Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (dalje: Uredba) i Zakona o provedbi Opće Uredbe o zaštiti osobnih podataka (NN 42/2018), i s tim u svezi temeljem internih akata, odluka i ostalih.

Radnici su obvezni nadležnom/ovlaštenom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

O eventualnoj promjeni osobnih podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

Radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se referentu za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - "privatno-ne otvarati".

Radnici koji prikupljaju, obrađuju i pohranjuju osobne podatke obvezuju se sukladno odredbama UREDBE (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, da će:

- čuvati povjerljivost svih osobnih podataka na kojima ima pravo i ovlast pristupa, a koji se nalaze u zbirkama osobnih podataka koje vodi trg. društvo u kojem su zaposleni, te da iste osobne podatke koristiti isključivo u točno određenu (propisanu) svrhu,
- se osobnim podacima služiti onoliko vremena koliko je to nužno za ostvarenje svrhe za koju su uzeti, te da ih neće dalje obrađivati u neku drugu svrhu,
- osobne podatke na kojima ima pravo i ovlast pristupa da neće dostavljati/davati na korištenje niti na bilo koji drugi način učiniti dostupnima trećim (neovlaštenim) osobama
- povjerljivost istih osobnih podataka čuvati i nakon prestanka ovlasti pristupa osobnim podacima.
- poštivati, izvršavati i postupati sukladno aktima, odlukama i ostalim podnescima u svezi s tim donesenih od strane Poslodavca.

Neovlašteno raspolaganje osobnim podacima kojima radnik ima pravo pristupa u svojem radu (obrađuje, prenosi ili pohranjuje osobne podatke) i povreda odredbe prethodnog članka ovoga Pravilnika predstavlja osobito tešku povredu radne obveze, zbog koje se može izreći izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnik se upoznao prije sklapanja ugovora o radu o svim pravima, obvezama, postupanjima i odgovornostima koja radnika terete, daju mu za pravo i proizlaze iz Opće uredbe o zaštiti podataka, internih akata i odluka Poslodavca, a što radnik potvrđuje svojim potpisom Ugovora o radu.

Ukoliko Poslodavac ima otvorenu internetsku stanicu na kojoj je obavljena politika privatnosti i/ili Pravilnici koje uređuju odnose u zaštiti podataka, radnika će se uputiti na važeću stanicu.

Povodom zaštite podataka i korištenjem njihovih prava radnik se može obratiti voditelju obrade ili nadležnoj osobi voditelja obrade ili službeniku za zaštitu osobnih podataka ukoliko je on imenovan, ili bilo kojoj drugoj osobi koja je od strane Poslodavca imenovana radi primjene predmetne pozitivnih zakonskih i ostalih propisa u odnosu na zaštitu podataka.

Članak 100.

Podaci o isplatama plaće radnika i sve ostale isplate koje proizlaze iz radnog odnosa, podaci o zdravstvenom stanju radnika i njegovih članova obitelji i kućanstva, i ostalih podataka koji predstavljaju kategoriju posebno osjetljivih osobnih podataka predstavljaju i strogo poslovnu tajnu Poslodavca.

Bez zakonskog uporišta ili prethodnog odobrenja zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe Poslodavca, nitko ne smije podatke iz prvog stavka ovog članka Pravilnika prenositi trećim osobama.

Neovlašteno prenošenje i upotreba osobnih podataka iz ovoga članka smatra se osobitom teškom povredom radne obveze zbog koje se može izreći izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 101.

Poslodavac će u odnosu na zaštitu privatnosti podataka radnika donijeti posebne akte, odluke, procedure i svega ostalog uređeno odredbama UREDBE (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka i Zakona o provedbi Opće Uredbe o zaštiti osobnih podataka (NN 42/2018).

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

1. Odnosi s javnošću

Članak 102.

Sve izjave za javnost i medije odobrava Ravnatelj.

Radnik nema pravo:

- davati bilo kakve izjave ili podatke u svezi s poslovanjem, radom ili bilo kojim drugim odnosima i situacijama bez posebnog pisanog odobrenja poslodavca,
- davati izjave bilo kojim drugim pravnim fizičkim i drugom osobama, koje se tiču njegova posla i zanimanja koje obavlja kod poslodavca.

2. Ostale obveze radnika

Članak 103.

Radnik je obavezan:

- sudjelovati u svim postupcima koje se vode povodom nastalih štetnih radnji, povrede ugovornih obveza iz ugovora o radu i slično, koje je radnik prouzrokovao svojim radom i postupanjem,
- pridržavati se svih odredbi ovog pravilnika, ostalih akata i odluka poslodavca.

3. Općenito

Članak 104.

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

Članak 105.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Članak 106.

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

Članak 107.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 21.03.2015. godine.



PREDsjednica UPRAVNOG VIJEĆA

Ivana Mofardin mag.iur.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 21. 8. 2023., te je stupio na snagu dana 29. 8. 2023. godine.



v.d. ravnateljice Nastavnog zavoda za hitnu medicinu Istarske županije

Tatjana Čemerikić dr.med.spec

NASTAVNI ZAVOD ZA HITNU MEDICINU
ISTARSKE ŽUPANIJE
ISTITUTO FORMATIVO PER LA MEDICINA D'URGENZA
DELLA REGIONE ISTRIANA
Pula, Zagrebačka 30

UPRAVNO VIJEĆE
Broj: UV-1-3/2023.
Pula, 21.08.2023. g.

Upravno vijeće Nastavnog zavoda za hitnu medicinu Istarske županije na temelju članka 39. Statuta Nastavnog zavoda za hitnu medicinu Istarske županije na sjednici održanoj 21.08.2023. godine donosi

ODLUKU

1. Prihvaća se novi Pravilnik o radu Nastavnog zavoda za hitnu medicinu Istarske županije, koji je sastavni dio ove Odluke.
2. Ova odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednica Upravnog vijeća
Ivana Mofardin mag.iur.



