

SPECIJALNA BOLNICA ZA MEDICINSKU

REHABILITACIJU

VARAŽDINSKE TOPLICE

Broj: 01-33/1-2015.

PRAVILNIK O RADU

SPECIJALNE BOLNICE ZA MEDICINSKU REHABILITACIJU

VARAŽDINSKE TOPLICE



Siječanj, 2015. godine

SADRŽAJ

I	OPĆE ODREDBE	1
II	ORGANIZACIJA RADA KOD SPECIJALNE BOLNICE	2
III	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	3
IV	PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD	5
V	OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD	6
VI	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	8
VII	RADNO VRIJEME	9
VIII	ODMORI I DOPUSTI	15
IX	PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU	22
X	NAKNADA ŠTETE	23
XI	PRESTANAK UGOVORA O RADU	25
XII	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	33
XIII	DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU	33
XIV	PLAĆA I NAKNADE PLAĆE	34
XV	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	34
XVI	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	34



Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (NN. 93/14), članka 58.a Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN.br. 150/08-154/14) s izmjenama i dopunama i članka 13. i 14. Statuta Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN.br.143/13), a nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem i prethodne informiranosti sindikalnih povjerenika sindikata Bolnice, Sanacijsko vijeće Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice je na svojoj 29. redovnoj sjednici održanoj 15. siječnja 2015. godine, donijelo

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice (u daljnjem tekstu: Specijalna bolnica), organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u ustanovi, ako ta pitanja nisu riješena drugim internim aktima ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Specijalnu bolnicu.

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

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

Članak 2.

Ustrojstvo Specijalne bolnice, organizacija rada, popis radnih mjesta i sistematizacija poslova radnih mjesta u Specijalnoj bolnici, uređeni su posebnim Pravilnikom.

Plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika Bolnice uređena su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Specijalne bolnice Varaždinske Toplice, koji se poziva na direktnu primjenu važeće Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Opći i interni akti iz st. 1. i 2. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.



Članak 3.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom Radničkog vijeća i Specijalne bolnice, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno drugih Pravilnika i općih akata, isti postaju sastavni dio ugovora o radu odnosno prava i obveza radnika i Specijalne bolnice iz sklopljenog ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Specijalne bolnice, odnosno ovlaštenih osoba Specijalne bolnice, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese Specijalne bolnice i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Specijalna bolnica je obavezna radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, drugim općim aktima i važećim propisima koji se odnose na Specijalnu bolnicu.

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

II. ORGANIZACIJA RADA

Članak 5.

Specijalna bolnica obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite i drugih djelatnosti zbog kojih je Bolnica osnovana i registrirana, a po načelima ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve ustrojstvene jedinice Specijalne bolnice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem Specijalne bolnice.

Unutarnji ustroj Specijalne bolnice organiziran je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice, sukladno posebnom Pravilniku o uvjetima za unutarnji ustroj općih i specijalnih bolnica.

Članak 6.

Ustrojstvenim jedinicama rukovode voditelji koji se imenuju po proceduri predviđenoj Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Specijalne bolnice. Voditelji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom



rukovoditelju, odnosno ravnatelju.

Pojedine poslove unutar ustrojstvenih jedinica Specijalne bolnice obavljaju radnici koji su zaključili ugovore o radu za poslove radnih mjesta sistematiziranih unutar tih odjela, sukladno Pravilniku o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Specijalne bolnice.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi upravno vijeće Specijalne bolnice na prijedlog ravnatelja, rukovoditelja službe ili voditelja odjela držeći se naputaka resornog ministarstva i propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati odredbe i podatke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Specijalne bolnice zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti. Ugovor o radu sa ravnateljem Bolnice zaključuje predsjednik upravnog vijeća Bolnice.

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

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika, obavijestiti ga gdje može do važećih pravilnika doći.

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene internim aktima Specijalne bolnice.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuje se:

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

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik koji sklapa ugovor o radu za poslove na kojima



se traži posebna zdravstvena sposobnost mora se uputiti na liječnički pregled.

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

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Specijalnu bolnicu radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

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

- unaprijed utvrđen rok
- izvršenje određenog posla
- nastup određenog događaja.

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

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

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, otkazom, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

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



Članak 13.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, pročelnika službe, odnosno drugih ruko/voditeljskih mjesta koja su Statutom i Pravilnikom ili drugim općim aktom određena kao reizborna i temeljen je na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

Dodatak osnovnom ugovoru o radu traje koliko traje i mandatno razdoblje na koje je pojedini ruko/voditelj imenovan.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 14.

Specijalna bolnica ima pravo prethodno, prije sklapanja ugovora o radu, provjeriti stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 15.

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

2. Probní rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Članak 17.

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 studij i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena



prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i 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.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

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

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

V. OSPOSOLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 20.

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

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

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

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

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 21.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Specijalna bolnica je obvezna zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano Pravilnikom kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.



Članak 22.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika. Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

Članak 23.

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

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

2. Stručni ispit

Članak 24.

Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

3. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 25.

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.

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

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 23. ovog Pravilnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.



4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 26.

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

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

Sa pripravnikom sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 27.

U provođenju mjera zaštite na radu Specijalna bolnica i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u Specijalnoj bolnici te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

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

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 28.

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

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

Članak 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Specijalnu bolnicu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili



bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

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

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 30.

Radnici su obvezni dostaviti Specijalnoj 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.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka.

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

Svi radnici Specijalne bolnice, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

VII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 31.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Specijalne bolnice, na mjestu gdje se njezini poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Specijalna bolnica.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Specijalne bolnice za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njezini poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredila Specijalna bolnica.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Specijalne bolnice smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredila Specijalna bolnica ili drugom mjestu na kojem je te poslove moguće obavljati.



2. Raspored radnog vremena

Članak 32.

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 drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena Specijalna bolnica može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 33.

Ravnatelj odnosno voditelj ustrojstvene jedinice po ovlaštenju ravnatelja, pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra zdravstva.

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

Članak 34.

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

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o 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.

3. Puno radno vrijeme

Članak 35.

Puno radno vrijeme radnika u pravilu traje četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Specijalna bolnica za takav rad radniku dala pisanu suglasnost.

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Specijalnu bolnicu o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.



Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

5. Rad kod drugog poslodavca i na visokom učilištu

Članak 37.

Nastavnici – zdravstveni radnici koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja i na visokim učilištima, mogu istodobno zasnovati radni odnos sa Specijalnom bolnicom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, na način da u Specijalnoj bolnici i visokom učilištu/ima obavljaju poslove prema uvjetima utvrđenim u sporazumu zaključenim između Specijalne bolnice i visokog/ih učilišta te ugovorima o radu zaključenim sa radnikom, sve sukladno članku 35 stavak drugi ovog Pravilnika.

Članak 38.

Na zahtjev zdravstvenog radnika (nastavnika) koji je stranka ugovora o radu, Specijalna bolnica može s tim radnikom sklopiti ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, ako kod Specijalne bolnice postoji mogućnost za takvu vrstu rada, tako da kod drugog poslodavca (visokog učilišta) može zaključiti ugovor o radu za nepuno radno vrijeme, do ukupno 40 sati tjedno.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, radnik koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, uz suglasnost Specijalne bolnice može sklopiti ugovor o radu sa drugim poslodavcem za dodatne sate do punog radnog vremena.

Članak 39.

Zdravstveni radnik-nastavnik, koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s jednim visokim učilištem, uz suglasnost Specijalne bolnice, može sklopiti ugovor o radu za dodatnih osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, s drugim visokim učilištem.

6. Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

– s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja, pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog

vremena.

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

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

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

Članak 41.

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

7. Prekovremeni rad

Članak 42.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava neposrednom voditelju, odnosno ravnatelju Specijalne bolnice da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev je neposredni voditelj uz odobrenje ravnatelja, 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 to 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 šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

8. Raspored radnog vremena

Članak 43.

Voditelj ustrojstvene jedinice vrši raspored radnog vremena radnika te jedinice temeljem Odluke o rasporedu radnog vremena donesene od strane ravnatelja, sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

Voditelj ustrojstvene jedinice mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.



9. Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

10. Pripravnost i dežurstvo

Članak 45.

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

Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Specijalne bolnice 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 odredila Specijalna bolnica.

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

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

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

– 16 sati radnim danom – 3%

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

Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu Specijalne bolnice, 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 posebnog Pravilnika ili drugog općeg akta, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.

Članak 46.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u Specijalnoj bolnici nakon redovitog radnog vremena, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Specijalne bolnice, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj Specijalne bolnice, odnosno radnik kojega ravnatelj ovlasti.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja



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

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

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

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

Članak 47.

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

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

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

11. Rad po pozivu

Članak 48.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan Specijalnoj bolnici, ali ako primi poziv ravnatelja odnosno ovlaštenih osoba Specijalne bolnice i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti bolnice koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

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

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

12. Noćni rad

Članak 49.

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

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

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



Članak 50.

Nije dozvoljeno odrediti noćni rad radniku 5 godina pred punu starosnu mirovinu, majci s malim djetetom do 3 godine starosti i samohranom roditelju, osim ako radnici zatraže odnosno dadu suglasnost za rad noću.

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

13. Smjenski rad

Članak 51.

Smjenski rad je vrsta rada prema kojoj dolazi do izmjene smjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena u Specijalnoj bolnici.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Specijalne bolnice koji radnik obavlja u prijepodnevnom (8 sati u prvoj smjeni), poslijepodnevnom (8 sati u drugoj smjeni) i noćnom dijelu dana (8 sati u trećoj smjeni) tijekom mjeseca.

Radnik ne smije kontinuirano, nakon rada u jednoj smjeni, nastaviti s radom u drugoj tj. sljedećoj smjeni.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u smjeni, sukladno važećem kolektivnom ugovoru koji obvezuje Specijalnu bolnicu.

14. Dopunski rad

Članak 52.

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

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 53.

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

Vrijeme odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje odlukom ravnatelj odnosno, po ovlaštenju ravnatelja, voditelj ustrojstvene jedinice.

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



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

2. Dnevni odmor

Članak 54.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor 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.

3. Tjedni odmor

Članak 55.

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 slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja, odnosno rukovoditelja ustrojstvene jedinice Specijalne bolnice.

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

4. Godišnji odmor

Članak 56.

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

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

Članak 57.

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 58.

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

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

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta	3 radna dana
– invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	2 radna dana

d) prema uvjetima rada

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

- 2 radna dana.

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

- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
 - za neposredno pružanje zdravstvene zaštite pacijentima s cerebrospinalnim ozljedama,
- 5 radnih dana.

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

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

Članak 59.

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.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 60.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 56. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 58. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 58. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Specijalna bolnica koja je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućila 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.



Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 60.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 56. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 58. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 58. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Specijalna bolnica koja je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućila 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.

Članak 61.

U slučaju prestanka ugovora o radu Specijalna bolnica je dužna radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Članak 62.

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 vikendom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 63.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

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



Članak 64.

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

Članak 65.

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

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova na temelju odluke ravnatelja Specijalne bolnice ili osobe koju ravnatelj ovlasti.

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 važećim propisima.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 66.

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 i prabake te roditelja supružnika | – 2 radna dana |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja | – 2 radni dan |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja | – 4 radna dana |
| – teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | – 3 radna dana |
| – nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | – 1 radni dan |
| – sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | – 2 radna dana |
| – elementarne nepogode | – 5 radnih dana |



Umjesto plaćenog dopusta za obveze kontinuiranog usavršavanja, za potrebe Specijalne bolnice ili obnovu odobrenja za samostalan rad, radniku se može, na njegov zahtjev odobriti 7 dana plaćenog dopusta godišnje za vlastito doškolovanje u struci.

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

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna radna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi i darivanje organa za svako darivanje, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 68.

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

Specijalna bolnica osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Specijalne bolnice i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu Specijalne bolnice, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće i/ili ravnatelj Specijalne bolnice.

6. Neplaćeni dopust

Članak 69.

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

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

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

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

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

Članak 70.

Dopust iz članka 66., 67. i 69. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika, potkrijepljenim dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.



IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 71.

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

Članak 72.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji se odnose na zdravstvene ustanove, te ovoga i drugih Pravilnika i ugovora o radu.

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

Članak 73.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta za koje je radnik zaključio ugovor o radu, ali ne duže od 30 radnih dana u kontinuitetu.

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

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

Članak 74.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim ili drugim Pravilnikom, drugim općim aktima Specijalne bolnice, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 75.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih, ugovorom preuzetih poslova i drugih poslova sukladno članku 73. ovog Pravilnika.

Radnik je dužan, na zahtjev Specijalne bolnice odnosno neposredno nadređenog voditelja voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

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



Članak 74.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim ili drugim Pravilnikom, drugim općim aktima Specijalne bolnice, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 75.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih, ugovorom preuzetih poslova i drugih poslova sukladno članku 73. ovog Pravilnika.

Radnik je dužan, na zahtjev Specijalne bolnice odnosno neposredno nadređenog voditelja voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

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

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

Radnik se dužan sudržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Specijalnoj bolnici, u bilo kojem obliku.

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

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

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

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

Članak 77.

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

1. zakašnjanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu od 100 kn
2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	u iznosu od 200 kn
3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	u iznosu od 100 - 500 kn

4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	u iznosu od 500 - 1000 kn
5. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	u iznosu od 500 - 1500 kn
6. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	u iznosu od 1000 do 1500 kn
7. uništenjem, otuđenjem i umanjenjem vrijednosti inventara i druge imovine Specijalne bolnice uslijed nepažljivog i neodgovornog ponašanja radnika, a čija visina se ne može utvrditi u stvarnom iznosu	u iznosu od 100 do 1000 kn

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice, odnosno druge osobe.

Članak 78.

Naknada štete iz članka 77. ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik ranije nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ne desi i/ili otkloni, pod uvjetom:

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

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

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

Članak 79.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Specijalna bolnica uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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



XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje:

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

1. Sporazum radnika i Specijalne bolnice

Članak 81.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

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 tj. 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 83.

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

Članak 84.

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



Članak 85.

Specijalna bolnica može radniku 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 ustrojstvenih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 86.

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

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

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

Specijalna bolnica koja je zbog gospodarskih, tehničkih ili ustrojstvenih razloga otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 87.

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

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj ustrojstvene jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Specijalna bolnica ne može zaposliti

radnika na nekim drugim poslovima.

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

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 88.

Specijalna bolnica može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- nel izvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Specijalne bolnice,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- zlouporabe prava iz radnog odnosa,
- nanošenja znatnije štete Specijalnoj bolnici,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom, koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrde nadležne osobe Specijalne bolnice.

Navedeno ponašanje u stavku prvom ovog članka smatra se teškom povredom radnih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Bolnica će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Bolnice da to učini (npr. u slučaju osobito teške povrede radne obveze, kada nastavak radnog odnosa više nije moguć).

Članak 89.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito i u slijedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- tjelesni napad na drugoga radnika i/ili nadređenog voditelja
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
- otuđivanje stvari u vlasništvu ili posjedu Specijalne bolnice
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada

- nekorektan odnos prema pretpostavljenima
 - nekorektan odnos prema suradnicima
 - nekorektan odnos prema drugim radnicima Specijalne bolnice
 - nekorektan odnos prema korisnicima usluga Specijalne bolnice.
- Navedeno ponašanje radnika smatra se teškom povredom radnih obveza.

Članak 90.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpčinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- lažiranje i falsificiranje dokumenata temeljem kojih se ostvaruju pojedinačna prava radnika,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka tj. radnog naloga pretpostavljenih
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurencija radnika Specijalnoj bolnici na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Specijalne bolnice,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti tj. odobrenja ravnatelja Specijalne bolnice,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- nedolazak na dežurstvo u točno određeno vrijeme, prema rasporedu dežurstva,
- odbijanje dostavljanja i nedostavljanje dokumenata vezanih na ostvarivanje prava i statusa po osnovi rada i na radu,
- nanošenje znatnije štete Specijalnoj bolnici,
- primanje mita od strane korisnika usluga i/ili drugih osoba,
- postupanje kojime se narušava ugled Specijalne bolnice,
- druge osobito teške povrede radne obveze, počinjene na radu i/ili u svezi sa radom, koje se utvrde od strane ovlaštenih osoba Specijalne bolnice.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 91.

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

Specijalna bolnica ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito

važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 92.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Specijalne bolnice zbog kršenja zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti zbog navedenog postupanja ovlaštenih osoba Specijalne bolnice, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 93.

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

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

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

8. Otkazni rok

Članak 94.

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

Članak 95.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom

liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana RH u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Članak 96.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Specijalnoj bolnici proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Specijalna bolnica je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

9. Otpremnina

Članak 97.

Svakome radniku kojemu Specijalna bolnica otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i važećim Kolektivnim ugovorom.



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

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

Članak 98.

Kao radni staž u Specijalnoj bolnici računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

10. Postupak otkazivanja

Članak 99.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju izostanka voditelja ustrojstvene jedinice, drugi nadređeni voditelj. Prijava se dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti za provođenje postupka.

Članak 100.

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

Članak 101.

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

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

Članak 102.

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika Specijalna bolnica je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

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



Članak 103.

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

Radnik koji Specijalnoj bolnici otkazuje ugovor o radu, dužan je dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo u slučaju ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 104.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Specijalna bolnica je dužna priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te se dužna o toj odluci savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik u roku 8 dana ne izjasne na namjeru otkaza, smatra se da su suglasni s odlukom Specijalne bolnice.

U slučaju kada je za otkaz ugovora o radu potrebno ishoditi suglasnost radničkog vijeća i/ili sindikalnog povjerenika, pa isti uskrate traženu suglasnost, Specijalna bolnica može tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 105.

Specijalna bolnica mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 106.

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

Specijalna bolnica je dužna u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Specijalna bolnica u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

11. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 107.

Specijalna bolnica je dužna zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.



12. Prenos ugovora na novog poslodavca

Članak 108.

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

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

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

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 109.

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 110.

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 111.

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se radniku putem administratora Odjela za opće, pravne i kadrovske poslove, odnosno dostavljača.

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

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



Članak 112.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, uz prisustvo neposredno nadređenog voditelja radnika ili drugog radnika Specijalne bolnice, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis i supotpis prisutne osobe zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 113.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada ili iz drugog razloga, dostavljanje će se izvršiti putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Specijalnoj bolnici.

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

Članak 114.

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

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

Specijalna bolnica može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 115.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom koeficijenata i dodataka na plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama (NN.br. 27/01 i 39/09), Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN.br. 25/13, 72/13, 151/13, 9/14, 40/14, 51/14, 77/14, 120/14, 147/14 i 151/14)), Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Specijalne bolnice Varaždinske Toplice, te pravo na naknadu plaće i druga materijalna prava temeljem važećeg Kolektivnog ugovora i drugih važećih propisa koji obvezuju Specijalnu bolnicu.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Člana 116.

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 ugovorima, koji obvezuju Specijalnu bolnicu.



Članak 118.

Tijekom provedbe sanacije Bolnice i dvije godine nakon dana stupanja na snagu odluke o završetku sanacije, riječ u tekstu ovog Pravilnika „ravnatelj“ ima značenje riječi „sanacijski upravitelj“, a riječ „upravno vijeće“ ima značenje riječi „sanacijsko vijeće“.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Specijalne bolnice.

Članak 120.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu br.01-640/1-2010 od 08. srpnja 2010.godine.



PREDSJEDNIK SANACIJSKOG VIJEĆA
Dr.sc. Miljenko Bura dr. med.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Specijalne bolnice dana 19. 01. 2015., te je stupio na snagu dana 27. 01. 2015.



SANACIJSKI UPRAVITELJ:
Damir Mihalić dipl.oec

