

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23) i članka 13. Statuta Županijske bolnice Čakovec, Upravno vijeće Županijske bolnice Čakovec je nakon savjetovanja sa radničkim vijećem (odnosno sindikalnim povjerenicima), na svojoj 109. sjednici održanoj dana 29.06.2023. godine donijelo sljedeći

PRAVILNIK O RADU **Županijske bolnice Čakovec**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ureduju se prava i obveze iz radnog odnosa, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizacija rada, pravila rada i ponašanja a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere za zaštitu od diskriminacije, kao i druga važna pitanja za radnike zaposlene kod poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

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.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, neutralni su i odnose se na jednak način na sve osobe.

Članak 2.

Organizacija rada, sistematizacija poslova i radnih zadataka, zaštita na radu, plaće i druga materijalna prava ureduju se posebnim propisima, pravilnicima i kolektivnim ugovorima.

Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova i radnih zadataka utvrđeni su posebni uvjeti koje mora ispunjavati radnik da bi sklopio ugovor o radu, radna mjesta te opis poslova za utvrđena radna mjesta.

Pravilnici i propisi iz stavka 1. zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i zakonito te prema uputama poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca, u skladu s prirodom i vrstom rada, usavršavati svoje radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza za sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

Poslodavac se obvezuje radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonskim propisima, kolektivnim ugovorom i općim aktima.

Članak 4.

Prije stupanja na rad, radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika te drugim propisima u vezi s radnim odnosom, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu i obavijestiti ga gdje može doći do važećih pravilnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom poslodavca s Radničkim vijećem, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja zakonom ili općim aktima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

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

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

Unutarnji ustroj organiziran je sukladno važećim propisima, a utvrđen je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Županijske bolnice Čakovec.

Članak 6.

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

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta kojim se utvrđuju radna mjesta i uvjeti koje radnici trebaju ispunjavati za njihovo obavljanje.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja na prijedlog ravnatelja donosi Upravno vijeće, držeći se propisanih kadrovskih normativa, odnosno plana zapošljavanja i pribave potrebnih suglasnosti nadležnih tijela.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, u pravilu na temelju javnog natječaja te se za postupak i eventualne iznimke primjenjuju odredbe Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i granskog Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i to u pogledu stručne spreme, posebnih znanja i sposobnosti te položenih ispita, odobrenja za samostalan rad, radnog iskustva, zdravstvene sposobnosti.

Članak 8.

Radi provjeravanja ispunjavanja uvjeta kandidata u odnosu na pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj Županijske bolnice Čakovec osniva posebna povjerenstva za izbor kandidata.

Provjera iz stavka 1. obavlja se razgovorom/ testiranjem/ rješavanjem hipotetskih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, a ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Pri provedbi postupka zapošljavanja i pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije kandidata.

Članak 9.

Ukoliko ravnatelj procjeni da bi internim rasporedom radnika mogao izvršiti popunjavanje slobodnog radnog mjesta, može to učiniti svojom odlukom, a može i raspisati interni oglas koji se objavljuje na oglasnoj ploči/intranetu, a može se objaviti i na web stranicama Županijske bolnice Čakovec.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, 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.

Za ostale poslove radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti prije zaključivanja ugovora o radu, a troškove liječničkog pregleda po ovom osnovu snosi poslodavac.

Članak 11.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj, odnosno zamjenik ravnatelja.

Ugovor o radu mora sadržavati dijelove propisane zakonom i obvezujućim kolektivnim ugovorima.

Radnika u rad uvodi neposredni voditelj ili radnik s potrebnim radnim iskustvom kojeg za to ovlasti neposredno nadređeni.

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

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno obvezuje stranke sve dok ga jedna ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način predviđen pravilnikom ili zakonom.

U skladu sa zakonom propisanim uvjetima, radni odnos se može zasnovati i na određeno vrijeme kad za to postoji potreba, za što se u ugovoru posebno naznačuje objektivni razlog.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe odluke ili obavijesti Poslodavca, a ukoliko je rok završetak ugovoren prema završetku nekog posla ili povratkom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će obavijestiti radnika kojemu ugovor o radu prestaje datumom navedenim u toj obavijesti.

Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, radnik ne može doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon tog datuma bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

Ugovor o radu može se u skladu sa zakonskim odredbama sklopiti i na izdvojenom mjestu rada (npr. rad od kuće) i na daljinu putem informacijsko – komunikacijske tehnologije, a sve ukoliko priroda posla to omogućuje.

Ugovor iz prethodnog stavka mora biti sklopljen u pisanom obliku i sadržavati zakonom propisani sadržaj, a na isti se uz posebne odredbe primjenjuju i odredbe zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stankama ukoliko to nije drugačije uređenom zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća ili ugovorom o radu.

Članak 13.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja i drugih reizbornih funkcija koje su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena, odnosno imenovana na određeno razdoblje, sklapaju se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme, a u skladu s odlukom o imenovanju.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 14.

Stručne i radne sposobnosti radnika utvrđene Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta, mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu na način utvrđen člankom 8. ovoga Pravilnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Probni rad može trajati najduže:

- 1 mjesec za radna mjesta IV. vrste kao i za radna mjesta III. vrste,
- 3 mjeseca za radna mjesta II. vrste,
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

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

Članak 15.

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

Ravnatelj zadržava diskrecijsko pravo postupanja po Odluci neposrednog voditelja organizacijske jedinice o nezadovoljavanju radnika na probnom radu.

Članak 16.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti u pisanom obliku, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, odnosno najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

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

V. OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 17.

Pripravnici su radnici koji, po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnivaju radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali.

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

Članak 18.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se posebnim pravilnicima odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji donosi uz suglasnost ravnatelja, a isti se pripravniku treba dati na znanje.

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

Članak 19.

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

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obavezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi nadležni ministar.

Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža zdravstvenih radnika, i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama posebnog pravilnika kojeg donosi nadležan ministar.

Pripravniku se dodjeljuje stručna osoba (mentor) koja upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa, organizira i prati provođenje programa i ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja zakonom ili općim aktima zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

Članak 20.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, za pripravnički staž sklapa se ugovor na određeno vrijeme i traje ovisno o stupnju stručne smjene i to:

- 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.

Ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, pripravnik polaže stručni ispit za koji ima pravo na plaćeni dopust u trajanju propisanom kolektivnim ugovorima, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad može provoditi i povjerenstvo od tri (3) člana kojeg imenuje ravnatelj.

Članak 21.

Povjerenstvo iz prethodnog članka, dužno je osam dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje radnog mjesta određenog zanimanja, Županijska bolnica Čakovec može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje uz rad) odnosno uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž, a vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 23.

Županijska bolnica Čakovec obavezno organizira i provodi zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu pridržavajući se odredbi Zakona o zaštiti na radu i pozitivnih propisa navedene tematike, a osobito održava: uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Svaki radnik u obvezi je sudjelovati u obavljanju svojih svakodnevnih poslova sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te raditi s nužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava druge, a odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje pacijenata i ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je obavezan pravilno koristiti sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca, odnosno radnika zaduženog za sigurnost radnog prostora o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

Osobe imenovane na rukovodeća mjesta imaju ovlast i odgovornost za obavljanje poslova ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu.

Članak 24.

Radnik je dužan što prije obavijestiti nadležnu osobu u ustanovi, a najkasnije u roku tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, kao i o okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

Članak 25.

Županijska bolnica Čakovec će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke utvrđene zakonom, Općom uredbom o zaštiti podataka, propisima o evidencijama u oblasti rada te podatke radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

Sukladno prethodnom stavku radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sljedeće osobne podatke:

- podatke potrebne za obračun poreza,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o položenim stručnim ispitima,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- promjene prezimena,
- adresu stanovanja,
- broj djece i zdravstvenog osiguranja djece,
- osobnu fotografiju
- podatke potrebne za kontakt (telefon, mail).

Radnici su obavezni dostavljati podatke iz prethodnog stavka, a ako ih ne dostave snose štetne posljedice tog propusta (primjerice ostvarivanja prava o isplati dara za dijete do 15 godina starosti djeteta (koji do 31.12. tekuće godine navršavaju 15 godina) u prigodi Dana sv. Nikole i sl.)

Članak 26.

Ravnatelj imenuje osobe koje uživaju povjerenje radnika, a koje su ovlaštene za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama. Podatke koje isti saznaju u obavljanju svoje dužnosti moraju brižljivo čuvati kao povjerljive.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će biti ovlaštena osim njega nadzirati da li se ti osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koristi i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

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

Članak 27.

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

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

Diskriminacija iz stavka 2. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 3. ovog članka koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 28.

Ravnatelj Županijske bolnice Čakovec će pisano imenovati, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, dvije osobe različitog spola koje su uz njegovu suglasnost primati i predlagati rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

Ravnatelj je u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz prethodnog stavka o istome dužan obavijestiti radnike ustanove objavom na intranetu ili webu Županijske bolnice Čakovec.

Prije donošenja odluke iz st. 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci.

Članak 29.

Kada osoba/osobe iz prethodnog članka primi/e pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, dužna/e je/su odmah, a najkasnije u roku od osam dana, ispitati pritužbu i predložiti poduzimanje potrebnih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i diskriminacije ako utvrdi da ono postoji.

Članak 30.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije (ovlaštena osoba iz članka 28. ovog Pravilnika) 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/ice pritužbe, svjedoka, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja/icu 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/ice pritužbe i osobe za koju podnositelj/ica 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 31.

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

U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja/ice postoji, predložit će ravnatelju Županijske bolnice Čakovec—da osobi koja je podnositelja/icu 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/ice, predložit će ravnatelju donošenje obrazloženu pisanu odluku o odbijanju pritužbe.

Ravnatelj Županijske bolnice Čakovec 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/ici počinio ravnatelj, odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa, ravnatelj će izreći Upravno vijeće Županijske bolnice Čakovec.

Članak 32.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 28. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a o čemu moraju biti upozorene, što se konstatira u zapisniku.

Iznimno se podaci vezani za provođenje postupka za zaštitu dostojanstva radnika dostavljaju u arhivu bolnice radi evidencije istih u službene svrhe.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 33.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je raspoloživ obavljati poslove prema uputama poslodavca, na ugovorenom mjestu obavljanja tih poslova.

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

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama, turnusima i drugim oblicima,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- dežurstvu, pripravnosti i radu po pozivu,
- slučajevima i uvjetima preraspodjela radnog vremena u tijeku godine u skladu sa zakonom.

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

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno, osim ukoliko posebnim propisom nije određeno kraće puno radno vrijeme.

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

Ravnatelj posebnom odlukom u skladu s propisom ministra zdravstva utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena koji se također odlukom ravnatelja može izmijeniti zbog potrebe prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O odluci iz prethodnog stavka, poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena ravnatelj na prijedlog voditelja organizacijske jedinice može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar zdravstva, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

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

Način kontrole radnog vremena određuje ravnatelj.

Članak 35.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju ili omogućuju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti na nepuno radno vrijeme, odnosno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučajevima propisanim zakonom.

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

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme pripadaju prava i to razmjerno u odnosu na puno radno vrijeme (npr. pravo na razmjerni dio plaće). Isto tako pripadaju mu neka prava kao da radi puno radno vrijeme (npr. odmori i plaćeni dopusti).

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

Članak 36.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Županijskoj bolnici Čakovec organizacija rada se je i u obliku dežurstva i pripravnosti te rad po pozivu kao poseban uvjet rada o čemu odlučuje ravnatelj svojom odlukom.

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

Pripravnost je oblik rada kad radnik ne mora biti nazočan na radnom mjestu, ali mora biti dostupan te se odazvati pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, dok se vrijeme koje radnik provede obavljajući te poslove smatra radnim vremenom.

Za rad u dežurstvu i pripravnosti radnik prima naknadu plaće u skladu s mjerilima iz ugovora o radu odnosno Kolektivnog ugovora i propisa kojima se uređuje visina naknade plaća i pripravnosti.

Rad po pozivu je oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv i u mogućnosti je, mora se odazvati ako je nastao problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti. Takav rad se smatra prekovremenim radom i kao takav se plaća te uključuje vrijeme dolaska na posao i povrata kući.

Članak 37.

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.

Članak 38.

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

Članak 39.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno.

a) DOPUNSKI RAD IZ DJELATNOSTI POSLODAVCA

Zdravstveni radnik može uz odobrenje ravnatelja za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti koju obavlja u Županijskoj bolnici Čakovec, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i pravilniku kojeg donosi ministar zdravstva te drugim zakonskim i podzakonskim propisima.

b) DODATNI RAD

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca, za obavljanje djelatnosti koje ne obavlja kod poslodavca, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Županijsku bolnicu Čakovec o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, sukladno zakonskim propisima.

PREKOVREMENI RAD

Članak 40.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je dužan raditi na temelju usmenog zahtjeva s tim da se usmeni zahtjev mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje rada radnika koji radi prekovremeno ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, odnosno dvjesto pedeset sati godišnje ako je to ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj na prijedlog voditelja organizacijske jedinice na način predviđen stavkom 1. i 2. ovog članka.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, 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.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 41.

Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministarstva nadležnog za zdravstvo, zaključenom ugovoru sa HZZO-om i drugim potrebama organizacijske jedinice.

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

Članak 42.

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 rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice odrađene u drugoj smjeni u skladu s kolektivnim ugovorom.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 43.

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

U slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Izuzetno od odredbe prethodnog stavka preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

a) STANKA

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

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 priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada radniku će se omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili se pravo na odmor (stanku) osigurava višekratnim korištenjem u kraćem trajanju.

b) DNEVNI ODMOR

Članak 45.

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

c) TJEDNI ODMOR

Članak 46.

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

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svog tjednog odmora, ima pravo dan odmora koristiti tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor ne može koristiti radi potrebe posla u smislu stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice.

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

d) GODIŠNJI ODMOR

Članak 47.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 48.

Trajanje godišnjeg odmora, raspored i način korištenja uređuju se Temeljnim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja na način da se na četiri tjedna godišnjeg odmora iz članka 48. stavka 1., što iznosi dvadeset radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima propisanim kolektivnim ugovorima s obzirom na duljinu radnog staža, prema složenosti posla, prema posebnim socijalnim uvjetima, prema uvjetima rada te prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku koji je na poslovima prema posebnim uvjetima rada propisanim kolektivnim ugovorima, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše trideset i pet radnih dana.

Članak 49.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovan radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 47. stavka 2. ovog Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 47. stavka 2. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 50.

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

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 za prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 51.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani te dani plaćenog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 52.

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

Naknada iz prethodnog stavka određuje se sukladno odredbi članka 49. Pravilnika razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 53.

Korištenje godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice sukladno potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnika. Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnike se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

e) DOPUSTI

Članak 54.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana
- staratelja i unuka, očuha i pomajke - 5 radnih dana
- smrti prabake, pradjeda, djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera- 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 - 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa - 2 radna dana za svako darivanje
- sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 3 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana

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

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

Članak 55.

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
- obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu - 10 dana

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, 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.

Članak 56.

Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 48. stavak 2. ovog Pravilnika, uz ispunjenje uvjeta iz članka 48. stavka 3., radniku se mogu 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 56. ovog Pravilnika poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

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

Članak 57.

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

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

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Članak 58.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset 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 u 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 vezi s radnim odnosom miruju.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).

U svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi od radnika će se zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe radi koje se traži dopust iz prethodnog stavka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Županijske bolnice Čakovec ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 59.

Plaćeni odnosno neplaćeni dopust odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

IX. ODSUTNOST S POSLA

Članak 60.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. NOĆNI RAD

Članak 61.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sat uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjene, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan dan.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban zbog više sile u kojem slučaju ne smije raditi u razdoblju od ponoći do 4 sata ujutro niti smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću.

Članak 62.

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

Radnike pet godina pred starosnu mirovinu, majke sa djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću bez njihovog pristanka.

PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

Članak 63.

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

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

XI. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 64.

Radnik je dužan i odgovoran je za osobnim radom obavljanje ugovorom preuzetih poslova 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.

Zdravstveni radnici Županijske bolnice Čakovec 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 počinuti obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj.

Članak 65.

U slučaju privremenog povećanja posla ili potrebe zamjene odsutnog radnika, koje poslove ne mogu obavljati ostali radnici ustrojstvene jedinice, privremena popuna može se provesti između radnika drugih ustrojstvenih jedinica, i to upućivanjem radnika na rad iz jedne u drugu službu, odnosno odjel, na iste ili slične poslove i radne zadatke, kao i poslove niže složenosti, a u skladu sa stručnom spremom radnika radi potrebe procesa rada po nalogu ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti, a kada to nije moguće, putem zapošljavanja na određeno vrijeme.

Članak 66.

Radnici Županijske bolnice Čakovec 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.

XII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 67.

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

Ravnatelj svojom odlukom razvrstava sva radna mjesta, odnosno poslove i radne zadatke utvrđene Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta prema propisima koji reguliraju isplatu plaće u zdravstvenim ustanovama te radniku izdaje rješenje o koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu i dodatcima na osnovnu plaću.

Poslodavac je dužan svakom radniku najkasnije 15 dan od isplate plaće, naknade ili otpremnine dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća se isplaćuje u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno zakonom.

Članak 68.

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: stimulacije, dodatci za posebne uvjete rada, položajni dodatci i uvećanja plaće propisani pozitivnim propisima.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće za otežane uvjete rada, rad noću, subotom, radu u drugoj smjeni, rad u turnusu, 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 69.

Radnik ima pravo i na sva druga materijalna primanja iz rada i po osnovi rada utvrđena kolektivnim ugovorom.

XIII. STRUČNA NAOBRAZBA

Članak 70.

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.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 71.

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

Članak 72.

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.

Članak 73.

Voditelj organizacijske jedinice 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.

Pismeno upozorenje o kršenju radnih obveza pohranjuje se u dosje radnika.

Članak 74.

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

Članak 75.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja 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.

Za povrede radne obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom mogu se izreći mjere:

1. usmeno upozorenje
2. pisano upozorenje
3. opomena
4. opomena pred otkaz ugovora o radu,
5. redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Navedene mjere ravnatelj izriče prema okolnostima slučaja uzimajući u obzir otežavajuće te olakotne okolnosti na strani radnika.

Članak 76.

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

- 1) neopravdani izostanak 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 Županijske bolnice Čakovec

Članak 77.

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 i/ili korisnika usluga
- 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,
- 12) otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Županijske bolnice Čakovec, 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 Županijske bolnice Čakovec 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 Županijskoj bolnici Čakovec veću štetu,
- 19) ako djeluje suprotno poslovnim i profesionalnim interesima Županijske bolnice Čakovec,
- 20) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnama
- 21) neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu
- 22) neovlašteno iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja bolnice i bilo kojih drugih podataka koji čine službenu, poslovnu i drugu tajnu,
- 23) neovlašteno istupanje u medijima i iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja bolnice i bilo kojih drugih podataka koji čine službenu, poslovnu i drugu tajnu,
- 24) iznošenje i prenošenje neistinitih podataka i informacija u vezi rada i poslovanja bolnice čime se nanosi šteta ugledu bolnice.

Članak 78.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (**osobno uvjetovan otkaz**).

Osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako se radnika ne može obrazovati ili osposobiti i zaposliti na nekim drugim poslovima.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka voditelj organizacijske jedinice je obavezan pisano izvijestiti ravnatelja uz navođenje činjenica koje dokazuju da radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa

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

Članak 79.

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

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 80.

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

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.

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice, a nakon što je saslušao radnika.

Članak 81.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a Županijska bolnica Čakovec je štetu nadoknađivala, dužan je naknaditi iznos štete isplaćene trećoj osobi.

Članak 82.

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.

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

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

Članak 84.

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

XVII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 85.

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

Dostava se obavlja na radnom mjestu putem interne knjige pošte i/ili na e-mail adresu koju je radnik dao.

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

Na internoj dostavnici ili povratnici, pored vlastoručnog potpisa radnika, naznačuje se i datum primitka, odnosno u slučaju dostave mailom dokaz o poslanoj e-pošti.

Članak 86.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na internu dostavnicu će se zabilježiti uz potpis dostavljača razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvijestiti na oglasnu ploču/intranet/web s naznakom datuma kada će se smatrati da je valjano izvršena.

Članak 87.

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

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

Članak 88.

U slučaju odbijanja prijema dostave na kućnu adresu ili nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Županijske bolnice Čakovec, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Članak 89.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Županijska bolnica Čakovec kao poslodavac upućuje radniku 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.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, drugih propisa, Kolektivnog ugovora, te odluke nadležnih organa.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog 02.11.2010. godine broj: 01-480/2010.

Broj: 01-2897/2023

Predsjednica Upravnog vijeća
dr.sc. Sonja Tošić- Grlač

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Županijske bolnice Čakovec dana 29.06.2023. godine te je stupio na snagu dana 07.07.2023. godine.



Ravnatelj

*Igor Šegović, dr.med., spec. pedijatrije,
subspec. pedijatrijske gastroenterologije*

