

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (NN br.93/14), članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN.br.150/08) i članka 47. Statuta Doma zdravlja Zadarske županije (u daljnjem tekstu: Dom zdravlja), Upravno vijeće Doma zdravlja na svojoj sjednici održanoj dana 29. Listopada 2018.godine donosi,

PRAVILNIK O RADU (pročišćeni tekst)

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i Doma zdravlja, 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 sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Doma zdravlja iz sklopljenih ugovora o radu.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete, kada je to zatraženo i potrebno u svrhu obavljanja poslova i radnih zadataka.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova utvrđuje se, između ostalog:

- stručna sprema
- posebna znanja, sposobnosti i ispiti,
- radno iskustvo,
- godine života,

- posebna zdravstvena sposobnost.

Članak 5.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada može uputiti na liječnički pregled, ukoliko nema važeći, odlukom Ravnatelja.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s time da troškove pregleda snosi Dom zdravlja.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i obvezatno u pisanom obliku.

U skladu sa zakonima, drugim propisima i kolektivnim ugovorom u djelatnosti zdravstva radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme, a sukladno pozitivnim propisima.

Dom zdravlja ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Radnik koji je zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme u potpunosti ima ista prava i obveze kao i radnik zaposlen temeljem ugovora na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja i druga voditeljska mjesta koja su statutom, odnosno drugim propisom određena na posebni rok, a temeljeni su na odluci o imenovanju na određeno vrijeme, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

Članak 7.

Kada Dom zdravlja nema potrebe za radom određenih radnika, u punom ili skraćenom radnom vremenu, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezanim društvom u smislu posebnih propisa o povezanim društvima odnosno ustanovama i drugim poslovnim subjektima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Pisana suglasnost radnika na sporazum iz prethodnog stavka ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj Doma zdravlja.

Za svako radno mjesto raspisuje se javni natječaj, osim ako po granskom kolektivnom ugovoru, ili drugom pozitivnom propisu, nije drukčije regulirano.

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

ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 9.

Dom zdravlja 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.

Svaki radnik obavezan je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

Radnici imaju pravo, sukladno čl.70. Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14 i 154/14), imenovati Povjerenika zaštite na radu. Naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata, ukoliko to nije regulirano granskim kolektivnim ugovorom koji se onda primjenjuje.

Članak 10.

Radnici su obvezni dostavljati Domu zdravlja sve podatke i izmjene dostavljenih podataka potrebne za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

Podaci iz stavka 1. ovog članka su tajni.

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

Članak 11.

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

Članak 12.

Osobni podaci radnika se prikupljaju, obrađuju, koriste isključivo u svrhe i potrebe ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Prikupljaju se i obrađuju slijedeći osobni podaci, sukladno pozitivnom zakonodavstvu:

- Opći i osobni podaci (ime, prezime, ime oca, OIB, adresa prebivališta, podaci o djeci, invaliditetu, mirovinski/zdravstveni broj, i drugo)
- Podaci o stručnoj spremi i školi (ovlaštenja, diplome, stručna sprema, potvrde, dozvole i sl.)
- Posebni podaci (licence, stručni ispiti i sl.)
- Zdravstveni podaci (liječnička potvrda o sposobnosti, bolovanju i sl.)

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Dom zdravlja ili osoba koju za to posebno svojom odlukom Ravnatelj imenuje, a koja je ovlaštena za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

Dom zdravlja odnosno osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, koji su povjerljivi, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive, u zakonom propisanom trajanju.

Članak 13.

Ravnatelj svojom odlukom imenuje osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora trajno i brižljivo čuvati kao tajne i nakon opozivanja.

PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

a) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 14.

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

Članak 15.

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

b) Probni rad

Članak 16.

Ugovorom 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.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže jedan mjesec za radna mjesta IV vrste najviše 1 mjesec, III vrste najviše 2 mjeseca, II vrste najviše 3 mjeseci, a I vrste najviše 6 mjeseci.

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

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

Članak 18.

Provjeravanje 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.

OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 19.

Pripravnici su osobe koji na radnom mjestu od I do III vrste po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnivaju radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali, sukladno pozitivnom zakonodavstvu.

Članak 20.

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 mu mora biti uručen.

a) Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 21.

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, i drugim pozitivnim propisima koji uređuju tu materiju.

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

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

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Najmanji broj pripravničkih mjesta zdravstvenih radnika u Domu zdravlja utvrđen je Pravilnikom o primanju zdravstvenih djelatnika na pripravnički staž u Dom zdravlja.

Članak 24.

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

Ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom Ministarstva zdravstva.

Prije polaganja svaki pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u zadnjem mjesecu pripravničkog staža pred polaganje stručnog ispita.

b) Pripravnički staž ostalih radnika

Članak 25.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž traje ovisno o vrsti poslova i radnih mjesta i to:

- za obavljanje poslova radnih mjesta IV. vrste (NKV, KV) najviše 1 mjesec;
- za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste (SSS) najviše 2 mjeseca;
- za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste (VŠS) najviše 3 mjeseci; i
- za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste (VSS) najviše 6 mjeseci.

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

Iznimno, ako je tako propisano posebnim propisima, pripravnički staž koji traje dulje od jedne godine zaključuje se ugovor o radu na taj posebni rok.

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

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

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

Članak 26.

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

c) Volonterski rad

Članak 27.

Pripravnički staž ili njegov dio može se obaviti i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Sa pripravnikom – volonterom zaključuje se ugovor o volonterskom radu u pisanom obliku.

Volonterski rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 28.

Dom zdravlja je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojemu obliku diskriminacije, uznemiravanja a osobito spolnog uznemiravanja što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje iz stavka 1.ovog članka predstavlja povredu obveza ugovora o radu.

Članak 29.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbi radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu. Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika je ravnatelj ustanove, odnosno osoba ili tijelo koju on svojom odlukom pisano ovlasti.

Članak 30.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzet potrebne mjere radi spriječavanja nastavka uznemirenja ili spolnog uznemirenja ako utvrdi da ono postoji. U postupku ispitivanja pritužbe ispitati će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu sastaviti zapisnik.

Članak 31.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, osoba iz članka 29. st.2. ovog Pravilnika pisano će upozoriti ovlašteno tijelo o potrebi hitnog poduzimanja mjera kojima se spriječava nastavak uznemiravanja.

Članak 32.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na radnika drugog poslodavca osoba iz članka 29. st.2 ovog Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca.

Članak 33.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 29. st.2 ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisniku iz članka 30. st.2. ovog Pravilnika.

Na sva pitanja koja se mogu pojaviti u praksi a nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se pozitivni propisi a posebice odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije.

RADNO VRIJEME

a) Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Doma zdravlja. Radnici s nepunom radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust sukladno ovom Pravilniku i pozitivnom zakonodavstvu.

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

Ravnatelj posebnom odlukom u skladu sa propisima koje donosi ministar za zdravstvo utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Za posebne poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena Ravnatelj može svojom odlukom odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena sukladno propisima koje donosi ministar za zdravstvo.

Članak 35.

Ravnatelj svojom odlukom može nejednako raspodjeliti radno vrijeme, za sve, dio ili pojedinačnog radnika, a ovisno o potrebama obavljanja poslova, raspoloživim ljudskim i materijalnim resursima.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Članak 36.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, u skladu s trenutačnim raspoloživim ljudskim i materijalnim resursima, ravnatelj svojom odlukom odlučuje o:

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- dvokratnom radnom vremenu ili 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.

Članak 37.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Domu zdravlja se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada.

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

Članak 38.

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 Dom zdravlja putem Ravnatelja radniku za takav rad dao pisanu suglasnost, koju u slučaju potrebe može svakodobno povući.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme ima ista prava i obveze kao i radnik zaposlen na puno radno vrijeme.

c) Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno

štetnim utjecajima te se utvrđuje u trajanju kraćem od punog radnog vremena odlukom Ravnatelja odnosno kako slijedi:

Naziv poslova:

1. otvoreni izvori ionizirajućeg zračenja,

Trajanje radnog vremena

- 35 sati tjedno pod uvjetom da se obavljaju najviše 2/3 radnog vremena

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim ili sličnim 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 iz ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 41.

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz članka 39. stavka 1. ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz članka 39. Ovog Pravilnika

d) Prekovremeni rad

Članak 42.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena najviše do ukupno tjedno 50 sati uračunavajući i redovni rad, odnosno do najviše 180 sati godišnje ako kolektivnim ugovorom nije određeno drukčije ali u svakom slučaju niti onda ne može raditi više od ukupno 250 sati godišnje.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi Ravnatelj.

U slučaju iz ovog čl. radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), no ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. U svakom slučaju se primjenjuje st.1. ovog članka.

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanu satnicu u visini propisanoj kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

e) Raspored radnog vremena

Članak 43.

Ravnatelj svojom pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo, te potrebama službe.

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

f) Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Temeljem čl.35. ovog Pravilnika Ravnatelj svojom pisanom odlukom puno ili nepuno radno vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Radnik u četiri mjeseca preraspodijeljenog radnog vremena ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radno vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Uvjeti i način preraspodijele radnog vremena uređeni su zakonom o radu.

g) Noćni rad i rad u smjenama

Članak 45.

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

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

Nije dozvoljeno odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio (pismena potvrda) da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta te o tome dade pismenu suglasnost.

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

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

Radnik ima pravo na uvećanje satnice za sate noćnog rada i rada u drugoj smjeni sukladno kolektivnom ugovoru, a ako ga nema ili nije zaključen temeljem zakona.

ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta u toku radnog dana, a ako radi najmanje 12 sati jednokratno, 2 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.

b) Dnevni odmor

Članak 47.

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

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

c) Tjedni odmor

Članak 48.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svog tjednog odmora, ima pravo dan odmora koristiti tijekom slijedećeg tjedna, odnosno ako to nije moguće radi potrebe posla, u skladu s sporazumom i odlukom Ravnatelja u daljnjem vremenskom razdoblju.

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

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

d) Godišnji odmor

Članak 49.

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

Članak 50.

Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se sukladno kolektivnom ugovoru, odnosno drugom propisu, a 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 51.

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

1. prema duljini 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

2. prema složenosti poslova

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

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

4. prema uvjetima rada

- rad u smjenama, 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
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena

-s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja	5 radnih dana
----------------------------------------------	---------------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovog članka, slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja (točka 5.), pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora svojom odlukom donosi Ravnatelj sukladno mogućnostima i potrebama Ustanove i prijedlogu radnika.

Članak 52.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 50. i 52. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 44. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 44. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim ako odlazi u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 53.

U slučaju prestanka ugovora o radu Dom zdravlja je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, na njegov zahtjev isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog ugovora o radu kada radnik to pravo nema sukladno propisima.

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

Članak 54.

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

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

Članak 55.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora jednokratno iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju (10 radnih dana).

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Radnik može prenijeti neiskorišteni ili dio neiskorištenog godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu no mora ga početi koristiti najkasnije do 30. lipnja te godine.

Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege

djeteta s težim smetnjama u razvoju te radnik kojem je odgođen, odnosno prekinut godišnji odmor iz razloga navedenih u st.3. čl.56. Pravilnika nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora koju donosi Ravnatelj dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Troškovima iz stavka 5. ovog 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 koristi godišnji odmor u trenutku prekida, kao i pripadajuća dnevnic-a-e.

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

e) Dopusti

Članak 57.

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

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. sklapanje braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenja djeteta ili posvojenja djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrt roditelja supružnika, djedova i baka, | 2 radna dana |
| 5. selidba u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| 6. selidba u isto mjesto stanovanja | 2 radna dan |
| 7. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 8. teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta | 3 radna dana |
| 9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| 10. nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

11. dobrovoljno davanje krvi ili organa, za svako darivanje 2 radna dana

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

Članak 58.

Plaćeni dopust u određenom trajanju odobrit će se radniku i za slijedeće slučajeve:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. polaganje stručnog ispita | 7 dana |
| 2. polaganje specijalističkog ispita | 15 dana |
| 3. polaganje ispita iz uže specijalizacije | 10 dana |
| 4. obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad | 7 dana |
| 5. izradu i obranu doktorata i magisterija | 7 dana |
| 6. polaganje završnog ispita na visokoškolskoj ustanovi | 10 dana |

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ili kakav drugi ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od najmanje 7 radnih dana.

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

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od Doma zdravlja za potrebe Doma zdravlja, smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 59.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske 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, veleučilištu ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna 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. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Doma zdravlja.

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 užeg člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanje na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Iznimno, Ravnatelj može svojom odlukom odobriti i neplaćeni dopust u dužem trajanju od roka iz prethodnog stavka osobito ako je to u interesu Ustanove.

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

Članak 60.

Dopust iz članka 58., 59. i 60. ovog Pravilnika odobrava Ravnatelj svojom odlukom.

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 61.

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 Doma zdravlja, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 62.

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

Članak 63.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (izvanredne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od otklanjanja okolnosti iz ovog članka.

Nalog za obavljanje poslova iz članka 1. ovog članka daje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 64.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Članak 65.

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

NAKNADA ŠTETE

Članak 66.

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

Radnik je dužan prijaviti Domu zdravlja svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Domu zdravlja, dužan je štetu u cijelosti 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 koji je on uzrokovao smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 67.

Odluku o naknadi štete donosi Ravnatelj, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice, ako je podnesen.

Članak 68.

Naknada štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika, može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni ili barem umanj

- 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 šteti manjeg obima.

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

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi svojom odlukom Ravnatelj.

Članak 69.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Dom zdravlja uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 70.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 3. kada radnik navrš
- 65 godina života i potrebne godine mirovinskog staža, po propisima koji reguliraju tu materiju, osim ako se Dom zdravlja i radnik drugačije ne sporazume,

4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Doma zdravlja,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 70a

U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Članak 71.

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

Članak 72.

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

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

Članak 73.

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

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

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

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

Članak 74.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Dom zdravlja ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

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

Dom zdravlja koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao 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, Dom zdravlja je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 75.

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

U slučaju iz stavka 1. ovog članka voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvjestiti ravnatelja.

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

Osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Dom zdravlja ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 76.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca;
- 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;
- nanošenje znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema voditeljima, radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;
- neopravdano odbijanje izvršenja poslova;
- izazivanje nereda i tučnjave;
- dolazak na rad u pripitom stanju ili upotreba alkohola i drugih narkotičnih sredstava za vrijeme radnog vremena;
- zlouporabe korištenja bolovanja;
- ako bez odobrenja Doma zdravlja za svoj račun sklopi posao iz zdravstvene djelatnosti ili obavlja takvu djelatnost.

Članak 77.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jedan dan;
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- tjelesni napad na drugog radnika;
- otuđenje stvari poslodavca;
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada;
- nekorektan odnos prema korisnicima, radnicima, pretpostavljenima i suradnicima.

Članak 78.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana;
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- zloupotreba bolovanja;
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka;
- učestalo kršenje pravila rada;
- povreda poslovne i profesionalne tajne;
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada;
- otuđenje materijala, dokumenata i drugih stvari poslodavca;
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene;
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti Doma zdravlja.

Članak 79.

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i Dom zdravlja i radnik ako za to imaju opravdani razlog.

Dom zdravlja 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 obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koje je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 80.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Doma zdravlja zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Članak 81.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Doma zdravlja i potpiše ponuđeni ugovor, zadržava 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, a u suprotnom smatra se da je odbio ponuđeni ugovor.

Članak 82.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Dom zdravlja drugačije ne dogovore.

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza od strane Doma zdravlja, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno dvije godine,

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Doma zdravlja proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Doma zdravlja proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Ako radnik na zahtjev Doma zdravlja prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Dom zdravlja mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Članak 84.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenom zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, no ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok počinje teći prvog slijedećeg dana od dana dostave otkaza.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 85.

Svakom radniku kojemu Dom zdravlja otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, sukladno definiciji iz čl.48. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/17), isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je 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.

U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između isplate razlike visine mirovine koja predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž, a najviše do iznosa pripadajuće otpremnine.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice neto.

Članak 86.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće Ravnatelj svojom odlukom ili prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice nadređeni voditelj koju dostavlja Ravnatelju.

Članak 87.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Ravnatelj je obvezan prethodno pisano upozoriti radnika na obvezu iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 88.

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu koji je uvjetovan ponašanjem radnika, Dom zdravlja je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

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

Članak 89.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane Doma zdravlja, a za valjanost otkaza, potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz u obrazloženju akta.

Radnik nije dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Članak 90.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, Dom zdravlja nije dužan zatražiti suglasnost radničkog vijeća, ako je formirano, odnosno sindikatu no ako tako učini radničko vijeće odnosno sindikat je dužan odgovoriti u roku od 8 dana, te ako odgovor ne uslijedi u tom roku smatra se da je suglasnost dana.

Članak 91.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Otkaz mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 92.

Dom zdravlja je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog

osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa, kao i potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

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

Članak 93.

Dom zdravlja je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obaviješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

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 ili njezinog dijela.

Članak 93a

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža i 50 godina života,
- majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

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

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

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 94.

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

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.

Članak 95.

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

Radnik zahtjev za zaštitu prava pismeno podnosi Upravnom vijeću.

DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 96.

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

Dostava se načelno obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji odluke koja se dostavlja.

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

Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka, sukladno općim pravilima.

Članak 97.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će se zabilježiti uz svoj potpis 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 smatrati će se da je dostava valjano izvršena, te od tog trenutka teku svi rokovi.

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

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

Članak 98.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Domu zdravlja s naznakom da ista nije uručena, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Domu zdravlja, 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 punomoćniku.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 99.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o plaćama i naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

Članak 100.

Materijalna prava radnika kao što su regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnica i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojen život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog

automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica i druga beriva Dom zdravlja će isplatiti radniku sukladno i u visini određenoj Pravilnikom o plaćama, Kolektivnim ugovorom te drugim propisima koje reguliraju tu konkretnu materiju.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 103.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorima.

U Upravnom vijeću Doma zdravlja Zadarske županije najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika/radnika, kojeg imenuje i opoziva Radničko vijeće, a ako isto ne djeluje izabire se običnom većinom palih glasova zaposlenika/radnika.

Predstavnik zaposlenika/radnika u Upravnom vijeću ima sva prava kao i svi ostali članovi vijeća.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, važeći Kolektivni ugovor odnosno drugi relevantni propisi.

Članak 105.

Temeljem ovog Pravilnika, u skladu s pozitivnim zakonodavstvom, se mogu donijeti posebni pravilnici o radu za pojedine dijelove Ustanove i/ili pojedine skupine radnika.

Članak 106.

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

Članak 107.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 30.10.2014. godine.

Uc. broj: 4-5041/2018

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Dr.sc.Miroslav Ražov dr.med.
spec. intern. med. i gastroenterologije



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 29.10.2018. te je stupio na snagu dana _____.

RAVNA TELJ
mr.sc.Renata Bakić dr.med.spec.psihijatar

