

**specijalna bolnica za medicinsku rehabilitaciju**

10310 Ivanić-Grad, Omladinska 23a, HRVATSKA, p.p. 47

Tel.: ++385 1 2834 555, Fax.: ++385 1 2881 481,

www.naftalan.hr, e-mail: naftalan@naftalan.hr

MB: 3186342, OIB: 43511228502

 IBAN: HR7023600001101716186

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Na temelju članka 23. stavka 1. podstavka 1., članka 52. stavka 1. podstavka 1. Statuta Naftalana, specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju („Glasnik Zagrebačke županije“, broj: 30/23, u daljem tekstu: poslodavac), članka 26. i 27., a u svezi članka 233. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), te odredbi Pravilnika o načinu donošenja Pravilnika o radu („Narodne novine“, broj 146/14), Upravno vijeće, nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, na svojoj 26. sjednici održanoj dana 26. lipnja 2023. godine, donosi

**PRAVILNIK O RADU**

1. **OPĆE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod poslodavca, plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za uređivanje radnog odnosa kod poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca.

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

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

**Članak 2.**

Organizacija rada i sistematizacija poslova kod poslodavca, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima.

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

**Članak 3.**

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

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

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

**Članak 4.**

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

 **Članak 5.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

1. **ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA**

**Članak 6.**

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica.

Unutarnji ustroj organizacijskih jedinica uređen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

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

Poslove unutar organizacijskih jedinica poslodavca obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija o radnicima mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

1. **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Članak 7.**

 Potrebu za zapošljavanjem radnika utvrđuje ravnatelj temeljem potreba organizacijskih jedinica poslodavca i propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika i nezdravstvenih radnika s obzirom na registrirane djelatnosti poslodavca.

  **1. Sklapanje ugovora o radu**

**Članak 8.**

 Radni se odnos zasniva ugovorom o radu, koji se sklapa u pisanom obliku.

 Ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu, odnosno kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe ovog Pravilnika, te se dostavlja radniku prije početka sklapanja ugovora o radu.

 Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje ravnatelj.

 Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana stupanja u radni odnos kod poslodavca.

 Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, ostalim pravilnicima i internim aktima kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, te ga obavijestiti na kojem mjestu se može informirati o navedenom.

 Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

 Poslodavac je obvezan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

**Članak 9.**

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

Kao posebni uvjeti utvrđuju se:

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

**Članak 10.**

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

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

**Članak 11.**

 Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o svojim već sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

1. **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

**Članak 12.**

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

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

1. **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

**Članak 13.**

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca, ugovor o radu može se iznimno sklopiti, na određeno vrijeme.

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

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovor o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine.

Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, smije biti neprekinuto duže od 3 godine, ako je potrebno zbog:

1. zamjene privremeno nenazočnog radnika,

2. dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,

3. nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima sukladno Zakonu o radu.

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

Istekom roka od 3 godine iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.

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

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

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

**Članak 14.**

 Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

 Radnik koji najmanje 6 mjeseci radi kod istog Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

 Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

 Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, a Poslodavac je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.

**Članak 15.**

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

1. **PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH** **SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**
2. **Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti**

**Članak 16.**

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

**Članak 17.**

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

Pismeno testiranje provodi se putem pismenih testova.

Voditelj organizacijske jedinice u koju se zapošljava radnik utvrđuje sadržaj pismenog testa s tablicom bodova.

1. **Probni rad**

**Članak 18.**

 Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

 Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

 Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

 Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 68. ovoga Pravilnika.

 U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

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

 Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

 Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

  Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje 1 tjedan.

 Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok, te pravo na otpremninu u skladu s odredbama Zakona o radu.

 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 19.**

Probni rad može trajati najduže:

* mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
* dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
* tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
* šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

 Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

**Članak 20.**

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

**Članak 21.**

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

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

1. **OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD**

**Članak 22.**

 Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad.

 Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

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

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

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

 **1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika**

**Članak 23.**

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

**Članak 24.**

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

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

**Članak 25.**

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 obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.
1. **Stručni ispit**

**Članak 26.**

Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

1. **Pripravnički staž nezdravstvenih radnika**

**Članak 27.**

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

– 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;

– 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;

– 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

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

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

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

1. **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

**Članak 28.**

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

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

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

obliku.

1. **ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**
2. **Sigurnost zaštite na radu**

**Članak 29.**

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na i ostalih općih akata, koji uređuju zaštitu na radu.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, posebne zakone i druge propise sukladno naravi posla koji obavlja.

1. **Zaštita života i zdravlja**

**Članak 30.**

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

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

**Članak 31.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u ustanovi, a najkasnije u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju..

1. **Zaštita privatnosti radnika**

**Članak 32.**

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

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

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, obrađivanje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka, koja mora uživati povjerenje radnika i ovlaštena je nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

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

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni i stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

1. **RADNO VRIJEME**
2. **Pojam radnog vremena**

**Članak 33.**

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

 **2. Raspored radnog vremena**

**Članak 34.**

 Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

 Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

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

**Članak 35.**

Ravnatelj, pisanom odlukom, odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra zdravstva.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, sukladno stavku 1. i 2. članka 34. ovog Pravilnika.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

 Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

**Članak 36.**

 Radi kontinuiranog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o:

* radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
* organiziranju rada u smjenama,
* pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
* u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

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

 **3. Puno radno vrijeme**

**Članak 37.**

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.

 **4. Nepuno radno vrijeme**

**Članak 38.**

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

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

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

 **5. Dodatan rad**

**Članak 39.**

 Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

 S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

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

 Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

 Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

 Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od 3 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

 Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

**Članak 40.**

 Sklapanje ugovora o dodatnom radu uređeno je odredbama Zakona o radu.

 Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno.

 **6. Prekovremeni rad**

**Članak 41.**

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. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

**7. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

**Članak 42.**

 Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

 Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

 Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

 Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

 U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

 Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

 Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu je uređen odredbama Zakona o radu.

**Članak 43.**

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

Primopredaja službe traje najviše 30 minuta prije završetka, odnosno najviše 30 minuta nakon početka radnog vremena.

Organizacijom rada određuje se osoba zadužena za obavljanje primopredaje službe.

**Članak 44.**

 Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne (1) godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

 **8. Preraspodjela radnog vremena**

**Članak 45.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

 **9. Pripravnost i dežurstvo**

**Članak 46.**

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

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

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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

 – 16 sati radnim danom – 4%

 – 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 7%

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

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

Ako je u slučaju iz stavka 8. ovoga članka pripravan doktor medicine specijalist uži specijalist, naknada za pripravnost obračunava se na osnovnu plaću određenu prema koeficijentu složenosti poslova doktora medicine specijalista užeg specijalista.

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

**Članak 47.**

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, 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.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

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

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

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

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

 Ako u slučaju iz stavka 5. ovoga članka dežura doktor medicine specijalist uži specijalist, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se na osnovnu plaću određenu prema koeficijentu složenosti poslova doktora medicine specijalista užeg specijalista.

**Članak 48.**

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

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

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

 **10. Rad po pozivu**

 **Članak 49.**

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

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

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla kada se odazove pozivu iz stavka 1. ovoga članka, u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

 **11. Noćni rad**

**Članak 50.**

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

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

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

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

**Članak 51.**

Zabranjen je noćni rad maloljetnika osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici.

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

 **12. Rad u smjenama**

 **Članak 52.**

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 radnik je radnik koji, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca, na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

**13. Dopunski rad**

**Članak 53**.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u dopunskom radu, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, Pravilniku o mjerilima za davanje odobrenja zdravstvenom radniku za sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca i ostalim zakonskim propisima donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo.

1. **ODMORI I DOPUSTI**
2. **Stanka**

**Članak 54.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje

30 minuta u toku radnog dana.

 Radnik 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) u toku radnog vremena utvrđuje ravnatelj.

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

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

1. **Dnevni odmor**

**Članak 55.**

Između 2 uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

1. **Tjedni odmor**

**Članak 56.**

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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

**4. Godišnji odmor**

**Članak 57.**

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

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

**Članak 58.**

Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema :

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

**Članak 59.**

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

***a) s obzirom na duljinu radnog staža***

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

***b) prema složenosti poslova***

|  |  |
| --- | --- |
| * poslovi zdravstvenog radnika 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 |

***c) prema posebnim socijalnim uvjetima***

|  |  |
| --- | --- |
| * roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom
 | 3 radna dana |
| * roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po
 | 2 radna dana |
| * roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju
 | 4 radna dana |
| * osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja
 | 3 radna dana |
| * sudioniku Domovinskog rata
 | 1 radni dan |

***d) prema uvjetima rada***

– rad u smjenama,

– rad u turnusu,

– rad s pripravnošću ili dežurstvom,

– rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena,

– rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata,

- rad na računalima (pod uvjetom da se prosječno dnevno radi najmanje 5 sati) -2 radna dana

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

– na zatvorenim psihijatrijskim odjelima

– na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a

– na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC

– na patologiji i citologiji

– s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja

– intravenoznoj aplikaciji citostatika

– nuklearnoj medicini

– na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima

– na gastroenterologiji – ERCP

– na interventnoj gastroenterologiji

– na interventnoj kardiologiji

– na interventnoj pulmologiji

– na interventnoj neurologiji

– u djelatnosti hitne medicine

– na forenzičnoj psihijatriji

– u operacijskoj dvorani

– primalje u rađaoni

– na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama

– u jedinicama intenzivnog liječenja, odnosno intenzivne skrbi/njege  -5 radnih dana.

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

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

**Članak 60.**

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

**Članak 61.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće sukladno internim aktima poslodavca i ostalim važećim zakonskim propisima, koji su primjenjivi na poslodavca.

**5.** **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

**Članak 62.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 57. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 59. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 59. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

**Članak 63.**

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

**Članak 64.**

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

**Članak 65.**

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 neprekidnom trajanju (10 dana), osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje 2 dana ranije.

**Članak 66.**

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

**Članak 67.**

 Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

 Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

 Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

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

**6. Plaćeni dopust**

**Članak 68.**

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

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

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

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

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

 Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Članak 69.** |  |

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

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

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

**Članak 70.**

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

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

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu poslodavca.

**7. Neplaćeni dopust**

**Članak 71.**

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

– 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,

– 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,

– 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,

– 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

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

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

**Članak 72.**

Dopust iz članka 68., 69., 70. i 71. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj, temeljem pisanog zahtjeva radnika predočen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

**Članak 73.**

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 stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

**IX. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU**

**Članak 74.**

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

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

**Članak 75.**

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

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

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj.

**Članak 76.**

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

 **Članak 77.**

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

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

**X. NAKNADA ŠTETE**

**Članak 78.**

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

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

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

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

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

**Članak 79.**

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

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

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

**Članak 80.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac 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 poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

štete.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Članak 81.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

**1. Sporazum radnika i poslodavca**

**Članak 82.**

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

1. **Otkaz ugovora o radu**

**Članak 83.**

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 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 84.**

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

**Članak 85.**

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

**Članak 86.**

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

* ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
* ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
* ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
* ako radnik nije zadovoljan na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
1. **Poslovno uvjetovani otkaz**

**Članak 87.**

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

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

**4. Osobno uvjetovan otkaz**

**Članak 88.**

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

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

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

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

1. **Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja**

**Članak 89.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

* neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
* neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
* nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
* povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega e nastupila ili mogla nastupiti šteta,
* odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
* zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
* nanošenja znatnije štete,
* nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo

šikaniranje,

* zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad,
* drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac.

 Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

**Članak 90.**

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

* neopravdani izostanak s posla jedan dan,
* učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
* tjelesni napad na drugoga radnika,
* izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
* otuđivanje stvari poslodavca,
* neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
* nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
* nekorektan odnos prema suradnicima.

**Članak 91.**

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

* neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
* svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
* ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
* zlouporaba bolovanja,
* kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
* odbijanje izvršenja radnoga zadatka,
* učestalo kršenje pravila rada,
* povreda poslovne tajne,
* konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
* konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
* otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
* napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
* sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti

(odobrenja poslodavca)

* povreda obveze čuvanja profesionalne tajne.

**6. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

**Članak 92.**

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

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

**Članak 93.**

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca 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.

 **7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora**

**Članak 94.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku 8 dana.

1. **Otkazni rok**

**Članak 95.**

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

**Članak 96.**

 Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

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

  Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika, kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

**Članak 97.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

 Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

1. **Otpremnina**

**Članak 98.**

 Radniku pripada pravo na otpremninu sukladno važećim zakonskim popisima.

**Članak 99.**

Kao radni staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

 Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Prekidom staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

**Članak 100.**

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

Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65 % prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku 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 isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

**10. Postupak otkazivanja**

**Članak 101.**

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

**Članak 102.**

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

**Članak 103.**

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje poslodavca, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovodstvom zdravstvene ustanove.

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

**Članak 104.**

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

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu.

Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

**Članak 105.**

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

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

**Članak 106.**

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

**Članak 107.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

**Članak 108.**

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

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

 Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

**11. Zbrinjavanje viška radnika**

**Članak 109.**

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

**12. Prenošenje ugovora na novog poslodavca**

**Članak 110.**

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

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

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

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Članak 111.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju radniku neposredno ili putem elektroničke pošte.

**Članak 112.**

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

 Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Pravilnikom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

**Članak 113.**

 Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se ovim Pravilnikom, posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, te sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

 Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

 Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

 Poslodavac je dužan, u roku od 8 dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

 Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

 Ako poslodavac u roku iz stavka 5. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

 Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

 Za vrijeme prekida rada iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

 Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 8. ovoga članka.

 Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

 Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

**XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

**Članak 114.**

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se radniku putem referenta općih poslova ili dostavljača ili putem elektroničke pošte.

Dostava ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika uz naznaku datuma primitka.

 Dostava se može obaviti poštanskim putem, preporučenom pošiljkom, preporučenom pošiljkom uz povratnicu ili elektroničkim putem.

**Članak 115.**

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu, dostava će se izvršiti prema odredbama važećeg Zakona o općem upravnom postupku.

**Članak 116.**

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.

**XIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE**

 **Članak 117.**

Plaća, u smislu ovoga Pravilnika, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, kolektivnim ugovorima, Pravilnikom o plaćama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i ostalim primjenjivim propisima za zdravstvo.

 Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

* osnovne odnosno ugovorene plaće,
* dodataka i
* ostalih primitaka.

Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće, ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, akta poslodavca ili ugovora o radu.

 Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

 Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

**Članak 118.**

 Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

 - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.)

 - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

Primici iz stavka 1. ovoga članka, ne smatraju se plaćom iz članka 117. ovoga Pravilnika.

**Članak 119.**

 Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

Osnove i mjerila za isplatu plaće su uređena kolektivnim ugovorom, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i ostalim primjenjivim propisima za zdravstvo.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

**XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

**Člana 120.**

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

**XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 121.**

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

**Članak 122.**

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

**Članak 123.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 05. veljače 2015. godine, Ur.broj:238/10-111-211/15.

 Predsjednica Upravnog vijeća: Žaklin Acinger-Rogić, dr.vet.med.

U Ivanić Gradu, dana 26. lipnja 2023. godine

URBROJ: 238/10-111-993-2/23

U postupku donošenja Pravilnika o radu obavljeno je savjetovanje s Radničkim vijećem, dana 06. lipnja 2023. godine, sukladno članku 27. i 150. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22).

 Predsjednik Radničkog vijeća:

Dragan Grgić

Sukladno članku 4. Pravilnika o načinu objave Pravilnika o radu („Narodne novine“ broj 146/14), Pravilnik o radu objavljen je, dana 27. lipnja 2023. godine, na oglasnoj ploči poslodavca i dostupan je na uvid svim radnicima, te stupa na snagu dana 04. srpnja 2023. godine.

 Ravnatelj:

 Goran Maričić, dr.med.