

DOM ZDRAVLJA SLAVONSKI BROD

PRAVILNIK O RADU

veljača, 2023.g.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE	2
III.	ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA.....	5
IV.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
V.	PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD...8	
VI.	OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD	8
VII.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	9
VIII.	RADNO VRIJEME	13
IX.	ODMORI I DOPUSTI.....	16
X.	PRAVA I OBVEZE RADNIKA I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU.....	20
XI.	NAKNADA ŠTETE.....	21
XII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	22
XIII.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	30
XIV.	DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU	31
XV.	DOSTAVLJANJE ODLUKA I OBAVIJESTI O IZBORU KANDIDATA PO JAVNOM NATJEČAJU ZA PRIJEM U RADNI ODNOS.....	32
XVI.	IZJAVLJIVANJE PRAVNOG LIJEKA PROTIV ODLUKA.....	32
XVII.	PLAĆA I NAKNADE PLAĆE.....	32
XVIII.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	33
XIX.	POVJERENSTVO ZA UNUTARNJI NADZOR.....	33
XX.	ZAVRŠNE ODREDBE.....	34

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), (u daljnjem tekstu: „Zakon“), članka 54. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/0/, 127/19 i 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22) i članka 17. Statuta Doma zdravlja Slavonski Brod broj:547/019 od 01.08.2019. (u daljnjem tekstu: „Statut“), Dom zdravlja Slavonski Brod kojeg zastupa ravnateljica Lidija Grčić, dipl.iur. (u daljnjem tekstu: „Poslodavac“), Upravno vijeće Poslodavca nakon prethodno provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem u smislu članka 150. Zakona, na sjednici održanoj 16.02.2023.g. donosi

**PRAVILNIK O RADU DOMA ZDRAVLJA
SLAVONSKI BROD
(„Pravilnik“)**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Doma zdravlja Slavonski Brod (u daljnjem tekstu: „Pravilnik“) u uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite diskriminacije, međusobna prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, odredbe vezano uz tijelo koje provodi unutarnji nadzor, a sve to vezano uz zaštitu osobnih podataka kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja već nisu uređena drugim internim/općim aktima Poslodavca koji obvezuju 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, upotrijebljeni su neutralno te 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 radnika uređuju se posebnim pravilnicima koje donosi Poslodavac i ovim Pravilnikom.

Članak 3.

Prije stupanja na rad, radnika se upoznae s propisima u vezi s radnim odnosima odnosno s odredbama ovog Pravilnika i drugim internim/općim aktima Poslodavca, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika, Pravilnika o organizaciji rada i unutarnjem ustrojstvu Doma zdravlja Slavonski Brod (u daljnjem tekstu: „Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu“), kao i odredbe svih ostalih internih/općih akata Poslodavca kojima se između ostalog uređuju prava i obveze radnika, isti postaju sastavni dio ugovora o radu kao i prava i obveza radnika i Poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

II. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, u skladu s naravi i vrstom rada, 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 ovim Pravilnikom.

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

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada, na siguran način i na način koji ne ugrožava dostojanstvo radnika, u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Mjere koje mogu biti poduzete radi zaštite dostojanstva radnika i/ili radi zaštite od diskriminacije su:

- usmena opomena i/ili pisana opomena;
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja i/ili diskriminacije;
- otkaz ugovora o radu.

Kada osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika ili Poslodavac primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrde da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika ili Poslodavac će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika i/ili Poslodavac i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

Osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika, kada započne postupak ispitivanja pritužbe vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je poduzeti sve radnje i mjere utvrđene ovim Pravilnikom i prisilnim propisima Republike Hrvatske kako bi ista ta osoba završila postupak po pritužbi po kojoj je postupak započet, a sve u to sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemirava, osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika prvo će obavijestiti Poslodavca o istome, a potom će u najkraćem mogućem roku osoba iz stavka 4. ovog članka

ovog Pravilnika i/ili Poslodavac poduzeti mjere kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika može predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora. Ukoliko ta osoba – radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, Poslodavac će takvoj osobi – radniku dati izvanredan otkaz ugovora o radu.

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

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugog poslodavca, osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika i/ili Poslodavac bez odgode će obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemirivanim ili spolno uznemirivanim radnikom.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz stavka 4. ovog članka ovog Pravilnika i/ili Poslodavac koji je rješavao pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i isto će biti konstatirano u zapisniku.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere 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. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

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 osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme

prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika koje su uređene u ovom članku ovog Pravilnika se primjenjuju i na postupak i mjere zaštite od diskriminacije.

III. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite na primarnoj razini kao i specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite, a što obuhvaća djelatnost obiteljske (opće) medicine, dentalne zdravstvene zaštite, dentalne tehnike, zdravstvene zaštite žena, zdravstvene zaštite predškolske djece, medicine rada i sporta, radiološke dijagnostike, sanitetskog prijevoza, djelatnosti patronažne zdravstvene zaštite, palijativne skrbi, te djelatnosti ortodoncije, kardiologije i oftamologije i optometrije.

Unutarnji ustroj organiziran je po poslovima, sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

Članak 6.

Radne zadatke unutar poslova temeljem kojih Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost obavljaj radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i odredbama internih/općih akata Poslodavca.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 7.

Radni se odnosi zasnivaju ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane prisilnim propisima Republike Hrvatske.

Ugovor o radu i ime Poslodavca sklapa ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, Zakona i drugih općih/internih akata Poslodavca ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Članak 8.

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

Kao posebni uvjeti u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu utvrđuju se:

- stručna sprema;
- posebna znanja, sposobnosti, ispiti;
- radno iskustvo;
- odobrenje za samostalan rad, gdje se to traži posebnim propisom RH;
- potpuna opća/radna zdravstvena sposobnost;
- uvjerenje o nekažnjavanju.

Kao posebno znanje, sposobnosti i ispiti, utvrđuju se:

- odobrenje za samostalan rad;
- specijalizacija iz područja medicine;
- stručni/državni ispit;
- poznavanje rada na računalu;
- vozački ispit i kategorija;
- poznavanje stranog jezika;
- certifikat iz područja javne nabave.

Radno iskustvo podrazumijeva radno iskustvo na istim ili sličnim poslovima ostvarenim nakon stjecanja određenog stupnja školske spreme, uključujući u to vrijeme i pripravnički staž.

Za sva radna mjesta potrebno je imati opću zdravstvenu i radnu sposobnost.

Članak 9.

Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom koji obvezuje Poslodavca ili Zakonom.

Članak 10.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom i prisilnim propisima RH.

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

- rok;
- izvršenje određenog posla;
- nastup određenog događaja.

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

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

Ograničenja iz stavka 3. i 4. ovog članka ovog Pravilnika ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od šest mjeseci ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka ovog Pravilnika.

Članak 11.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je isti sklopljen ili izvršenjem određenog posla ili nastupom određenog događaja.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 12.

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

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Tijekom 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 14.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 15.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi povjerenstvo koje imenuje poslodavac.

Članak 16.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

VI. OSOPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 17.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

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

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

Pripravnički staž traje jednu godinu, ako prisilnim propisima RH nije drukčije određeno.

Članak 18.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano Zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redoviti otkazati ugovor o radu.

Članak 19.

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo, Zakonom ili drugim prisilnim propisom RH 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), a sve u skladu sa općim/internim aktima Poslodavca.

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.

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

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

U provođenju mjera zaštite na radu Poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi prisilnih propisa RH kao i svih internih/općih akata Poslodavca koji obvezuju Poslodavca.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, organizira rad radnika na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika odnosno primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, sprječava nastanak nesreća, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Obveza svakog radnika je sudjelovanje u provedbi sustava zaštite na radu, te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu i sve druge prisilne propise RH.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

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 obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

Ozljede na radu ili profesionalna bolest radnika smatra se utvrđena kada je utvrdi nadležno tijelo u svojoj pravomoćnoj odluci/rješenju.

Sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, a odnose se na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu uređena su internim/općim aktima Poslodavca kojim ase između ostaloga uređuje zaštita na radu Poslodavca i odgovarajućim prisilnim propisima RH.

Članak 23.

Poslodavac je obveznik primjene Uredbe (EU) 2016/679 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 27.04.2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (u daljnjem tekstu: „uredba“) i odredaba Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti

podataka (NN 42/18) (u daljnjem tekstu: „Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka“) i odredba drugih prisilnih propisa RH uslijed čega je Poslodavac donio Pravilnik o zaštiti osobnih podataka Poslodavca (u daljnjem tekstu: „Pravilnik o zaštiti osobnih podataka)

Poslodavac je voditelj obrade koji u okviru svoje poslovne djelatnosti prikuplja, obrađuje i koristi osobne podatke radnika u skladu sa odredbama Uredbe, odredbama Pravilnika o zaštiti osobnih podataka, odredbama ovog Pravilnika, odredbama Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i odredbama drugih prisilnih propisa RH.

Radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac u okviru svoje poslovne djelatnosti prikuplja, obrađuje i koristi sljedeće osobne podatke radnika: - ime i prezime, djevojačko prezime, ime oca, ime majke, spol, JMBG/MBG, OIIB, datum rođenja, mjesto rođenja, telefonski broj ili broj mobitela, adresa, e-mail i telefonski broj na poslu, državljanstvo, prebivalište, boravište, broj osobne iskaznice ili broj putovnice, rodni list, domovnica, broj osigurane osobe i matični broj osigurane osobe – zdravstveno osiguranje, broj osigurane osobe i matični broj osigurane osobe – zdravstveno osiguranje odnosno broj MBO – HZZO, podaci o osnovnom i dopunskom osiguranju, šifre uzroka privremene nesposobnosti/spriječenosti za rad, podaci o privremenoj nesposobnost za rad kao i njezino trajanje, invalidnost, osobni broj – mirovinsko osiguranje, registarski broj – zavod za javno zdravstvo, podaci koji se odnose na invalidnost hrvatskog ratnog vojnog invalida iz Domovinskog rata kao i postotak invalidnosti, podaci koji se odnose na pripadnost potpomognutim područjima, podaci vezano uz članstvo u udrugama, vjerska ili filozofska uvjerenja, podaci koji se odnose na zdravlje, podaci koji se odnose na zdravstveno stanje djeteta koji između ostalog uključuju medicinsku dokumentaciju djeteta (osobito, ali ne isključivo, zdravstveni karton, knjižicu cijepljenja, liječnički nalaz, liječnička uvjerenja, težina i visina djeteta – antropometrijska mjerenja, uvjerenje o članstvu u pojedinim udrugama invalidnih osoba, zdravstvena anamneza, korištenje medicinskih pomagala, bolničko liječenje, ocjena liječnika o općem psihofizičkom stanju, ocjena liječnika o potrebnoj kategoriji smještaja, podaci o obiteljskom liječniku, dijagnoze sa šiframa bolesti i terapijom, dijetalna prehrana, alergije i slično), ime i prezime pedijatra, stomatologa, rješenje od suda o zajedničkom skrbništvu djeteta ili posebnom, bolesti u obitelji, korištenje nekog socijalnog prava, potvrda pedijatra o cijepljenju/ne cijepljenju djeteta – opravdani razlozi, podaci o zdravstvenom i razvojnom statusu trudnoća, porod, porođajna težina, apgar, stanje djeteta nakon poroda, preboljene bolesti, kronične bolesti, boravak u bolnici, podaci o njezi i pratnji, podaci o pružatelju usluge njege i pratnje, osobne podatke ispitanika vezano uz rješenje Centra za socijalnu skrb, vrsti smještaja, školska sprema, podaci o radnom odnosu, radni staž, zvanje, podatke o školovanju, status na tržištu rada, podaci o članovima kućanstva, stručno obrazovanje, te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično), zanimanje, naziv posla radnog mjesta, odnosno narav i vrsta poslova koje radnik obavlja,

koeficijent složenosti posla, podatak o osnovici plaće, mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, ugovoreno tjedno radno vrijeme, obavijest ili potvrda o trudnoći, privremene nesposobnosti za rad, vrijeme mirovanja roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom, datum početka rada, datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa, mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, majčinstvo, invalidnost, ozljeda na radu, osobni podaci o članovima obitelji, financijski podaci, podaci o plaći i materijalnim pravima, podaci o obračunu plaće i naknade plaće, podaci o računima u banci za isplatu plaće, podaci o računima u banci za isplatu raznih novčani pomoći i naknada, porezne prijave, porezne kartice, podaci o olakšicama o obrascu PK u svrhu obračuna plaća, kao i podaci o radnom vremenu, rasnom, etičkom podrijetlu, članstvo u sindikatu, genetske podatke, biometrijske podatke, podaci o ranijem zaposlenju, dokaz o nekažnjavanju na kaznenom i prekršajnom sudu, podaci o dosadašnjem stažu u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, liječnička potvrda o sposobnosti za rad, sanitarni podaci zaposlenika, potvrde Centra za socijalnu skrb o nepostojanju povrede djece i obitelji, potvrda prošlog te svi ostali osobni podaci koje Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i prenosi trećoj strani u okviru obavljana svoje poslovne djelatnosti.

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih Zakonom i/ili prisilnim propisima RH.

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

Poslodavac imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavu podataka iz stavka 3. ovog članka ovog Pravilnika.

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

Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovog članka ovog Pravilnika ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno čuva kao povjerljive.

Poslodavac kao voditelj obrade skladno Uredbi i Zakonu o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, osim podataka iz stavka 3. ovog članka ovog Pravilnika prikuplja osobne podatke i putem sustava videonadzora i to na adresi sjedišta Poslodavca.

Pravilnikom o videonadzoru Poslodavca uređuje se zaštita osobnih podataka radnika/ispitanika prikupljenih putem sustava videonadzora.

Sva ostala prava i obveze radnika kao i zaštita prava radnika vezano uz zaštitu osobnih podataka uređena su Pravilnikom o zaštiti osobnih podataka, Pravilnik o videonadzoru Poslodavca i drugim općim/internim aktima Poslodavca kojima se

uređuje zaštita osobnih podataka radnika u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.

Na sva ostala pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Pravilnika o zaštiti osobnih podataka, Pravilnika o videonadzoru Poslodavca, odredbe prisilnih propisa RH, Uredbe, Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i drugih propisa koji obvezuju Poslodavca.

VIII. RADNO VRIJEME

Članak 24.

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

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 mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 25.

S obzirom na potrebe radnog mjesta radnici su spremni raditi subotom, nedjeljom i praznicima.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Radnik 5 godina pred punu starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti na pripravnost bez njihovog pristanka.

Raspored radnog vremena utvrđen je internim/općim aktima Poslodavca i prisilnim propisima RH.

Članak 26.

Poslodavac pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno odredbama internih/općih akata Poslodavca i odredbama prisilnih propisa RH.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegov rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 27.

Radi trajnog i nesmetanog ostvarivanja djelatnosti Poslodavca, Poslodavac odlučuje o:

- rasporedu radnog vremena kod Poslodavca;
- organiziranju rada u smjenama;
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana;
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

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

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

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednak, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Članak 29.

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

Članak 30.

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.

Članak 31.

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

Članak 32.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka ovog Pravilnika, ako priroda prijekne 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.

Članak 33.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 34.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa Zakonom i drugim prisilnim propisima RH.

Preraspodijeljeno rano vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su zakonom.

Članak 35.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u ustanovi Poslodavca, ali mora biti dostupan radi obavljanja djelatnosti Poslodavca.

Pripravnost se provodi sukladno prisilnim propisima RH.

Članak 36.

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 Poslodavca 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 stavu 1. ovog članka ovog Pravilnika, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 37.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Članak 38.

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno internim/općim aktima Poslodavca i prisilnim propisima RH.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Članak 40.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, osim ako

prisilnim propisima RH nije drukčije određeno.

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 iz stavka 1. i 2. ovog članka 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.

Članak 41.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno, osim ako prisilnim propisima RH nije drugačije ugovoreno.

Članak 42.

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 s 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.

Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmora u svakoj kalendarskoj godini u trajanju najmanje četiri tjedna. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, u skladu s odredbama Zakona, ovog Pravilnika i/ili prisilnim propisima RH.

Članak 44.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan odredbama ovog Pravilnika i Zakona ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 45.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 46.

Iznimno od odredbi ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora. Poslodavac koji je radniku prije prestanka radnoga 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 47.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada iz stavka 1. ovog članka ovog Pravilnika određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 48.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 49.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju. Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Iznimno, radnik koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoj nije mogao iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, a vodeći računa o potrebama i željama radnika i organizaciji rada kod Poslodavca, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 51.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac ostavlja radniku odluku o

korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odluku potpisuje Poslodavac.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja važnih 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 prethodnog stavka ovog članka ovog Pravilnika 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 dnevnica u povratku do mjesta rada.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom. Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl).

Radnik ima pravo na dopust iz prethodnog stavka ovog članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

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

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

Članak 53.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod

uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacija na koju je radnik upućen od Poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 54.

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

Članak 55.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

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.

Članak 56.

Plaćeni dopust ili neplaćeni dopust sukladno odredbama ovog Pravilnika odobrava Poslodavac temeljem pisanog zahtjeva radnika predložen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

X. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 57.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, u skladu s naravi i vrstom rada, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama 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.

Članak 58.

Radnik je dužan primjenjivati sve interne/opće akte Poslodavca i postupati sukladno istima, pridržavati se odredaba zakona, prisilnih propisa RH, ovog Pravilnika, ugovora o radu i drugih internih/općih akata Poslodavca.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u tijelima Poslodavca u koje se bira i imenuje sukladno odredbama Statuta, i stručno i savjesno sudjelovati u radu Poslodavca na drugi prikladan način predviđen internim/općim aktima Poslodavca.

Članak 59.

Radnik je prema nalogu Poslodavca dužan obavljati i sve druge poslove koji s obzirom na organizaciju rada, pravila i standarde struke spadaju u njegov djelokrug rada, kao i obavljati sve druge poslove prema nalogu Poslodavca koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen.

Ako se pokaže potrebitim, radnik će na zahtjev i u skladu sa odgovarajućom uputom Poslodavca obavljati i druge poslove koji su u skladu sa sposobnostima i strunom spremom radnika.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka ovog Pravilnika daje Poslodavac.

Članak 60.

Radnik je odgovoran za izvršenje svoji ugovornom preuzetih poslova.

Članak 61.

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

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 1. ovog članka ovog Pravilnika, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 62.

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

Članak 63.

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

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

Za štetu koju je radnik Poslodavcu uzrokovao povredom ugovornih obveza iz Ugovora s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje, dužan je štetu nadoknaditi Poslodavcu.

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

Članak 64.

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

Članak 65.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovo članka ovog Pravilnika, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Odluku o naknadi štete donosi Poslodavac.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Članak 67.

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

Članak 68.

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

Članak 69.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog, sukladno odredbama prisilnim propisima RH.

Članak 70.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisan ili ugovoren otkazni rok (redoviti otkaz), ako a to ima opravdan razlog, u slučaju:

- Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz);
- Ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);
- Ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika);
- Ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 71.

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

Članak 72.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba za zapošljavanjem zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 73.

Mjere koje mogu biti poduzete u slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom su:

- usmena opomena i/ili pisana opomena;
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu;
- otkaz ugovora o radu;
- ostale mjere u skladu i internim/općim aktima Poslodavca i prisilnim propisima RH.

Članak 74.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ugovor o radu i/ili izreći drugu mjeru u skladu s odredbama ovog Pravilnika ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa odnosno da radnik krši obveze iz radno odnosa, a osobito ali ne isključivo 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 je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja štete;
- nanošenje znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;

- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad;
- kršenje općih/internih akata Poslodavca;
- kršenje prisilnih propisa RH;
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje utvrdi Poslodavac.

Članak 75.

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

- neopravdani izostanak s posla jedan dan;
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- tjelesni napad na drugog radnika;
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka;
- otuđivanje stvari Poslodavca;
- neuredno čuvane dokumentacije i sredstava rada;
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima;
- nekorektan odnos prema suradnicima;
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu;
- zlouporaba bolovanja;
- počinjenje kaznenog djela u svezi s radnim odnosom;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka;
- odbija i/ili neuredno vodi evidenciju o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama;
- odbija dostaviti dokumente kojima potkrepljuje osnovanost podataka iz evidencija o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama i/ili dostavi nepotpunu i/ili neurednu i/ili netočnu dokumentaciju koja se odnosi na podatke iz evidencija o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama;
- odbija i/ili neuredno, nesavjesno vođenje dokumentacije i/ili evidencije i/ili neuredno, nesavjesno, lažno prikazivanje podataka u vezi s radom i/ili obavljanjem djelatnosti kod Poslodavca;

- zloupotreba korištenja prava radnika koja su mu zajamčena ovim Pravilnikom i/ili drugim prisilnim propisima RH;
- učestalo kršenje pravila rada;
- povreda poslovne tajne;
- konzumiranje alkohola i/ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada;
- sklapanje posla vezano za djelatnost Poslodavca za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja Poslodavca);
- kršenje odredbi bilo kojeg internog/općeg akta Poslodavca;
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne i
- drugim slučajevima u kojima Poslodavac utvrdi da je radnik počinio povredu iz ili u svezi sa radnim odnosima.

Članak 76.

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

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili 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.

Članak 77.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede odredaba prisilnih propisa RH, nekog drugog propisa ili Pravilnika odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne 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 ugovora o radu.

Članak 78.

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Članak 79.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 80.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, očinskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radno vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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 uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 81.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godine;

- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina;
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka ovog Pravilnika 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 stavcima 1. i 2. ovog članka ovog Pravilnika.

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 otkaznog roka.

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

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 82.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu čija se visina uređuje ovim Pravilnikom, internim/općim aktom Poslodavca kojim se uređuje plaća, naknada plaće i druga materijalna prava radnika, ugovorom o radu, odredbama važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, odredbama važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i ostalim odredbama internih/općih akata Poslodavca.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčijem ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac je obvezan prethodno pisano upozoriti radnika na obvezu iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, a na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 84.

Prije donošenja 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 od poslodavca da to učini.

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

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

Članak 88.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Članak 89.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 90.

Poslodavac je dužan u roku od osam 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.

Članak 91.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama prisilnih propisa RH.

Članak 92.

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 dijela ustanove.

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama prisilnih propisa RH.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

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

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

Članak 94.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana računajući od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 95.

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku na adresu radnika ili na radnom mjestu radnika uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

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

Članak 96.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 97.

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

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

Članak 98.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Poslodavcu s naznakom „nepoznat primatelj“, odluka će se objaviti na

oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno prisilnim propisima RH.

XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA I OBAVIJESTI O IZBORU KANDIDATA PO JAVNOM NATJEČAJU ZA PRIJEM U RADNI ODNOS

Članak 99.

Odluka o izboru kandidata po javnom natječaju za prijem u radni odnos dostavlja se izabranom kandidatu preporučenom pošiljkom s povratnicom, te se javno objavljuje na web stanici Ustanove.

Ostalim kandidatima dostava se smatra izvršenom osmog dana od dana objave na web stranici Ustanove.

XVI. IZJAVLJIVANJE PRAVNOG LIJEKA PROTIV ODLUKA

Članak 100.

Protiv odluke o odabiru najboljeg kandidata prigovor se može izjaviti ravnatelju Ustanove, sukladno Zakonu o upravnom postupku.

Ravnatelj Ustanove mora odlučiti rješenjem u roku osam dana odati dana predaje prigovora.

Protiv rješenja može se podnijeti žalba drugostupanjskom tijelu odnosno Upravnom vijeću Ustanove.

XVII. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 101.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila u skladu sa odredbama internim/općim aktom Poslodavca kojim se uređuje plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika, ovog Pravilnika, ugovora o radu, odredbama

važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i ostalim internim/općim aktima Poslodavca.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa odredbama internim/općim aktom Poslodavca kojim se uređuje plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika, ovog Pravilnika, ugovora o radu, odredbama važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstveno osiguranja, odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama kao i ostalim internim/općim aktima Poslodavca.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 102.

Radnici imaju prava sudjelovanja u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom koji obvezuje Poslodavca.

XIX. POVJERENSTVO ZA UNUTARNJI NADZOR

Članak 103.

Povjerenstvo za unutarnji nadzor je tijelo Poslodavca koje provodi unutarnji nadzor nad radom ustrojstvenih jedinica i zdravstvenih radnika Poslodavca.

Članove Povjerenstva za unutarnji nadzor imenuje i razrješuje Poslodavac.

Povjerenstvo za unutarnji nadzor ima tri člana.

Pravilnikom o unutarnjem nadzoru nad radom ustrojstvenih jedinica i nad radom zdravstvenih radnika (u daljnjem tekstu: „Pravilnik o unutarnjem nadzoru“) uređuje se način obavljanja unutarnje nadzora nad radom svojih ustrojstvenih jedinica i nad radom zdravstvenih radnika, tijelo za provođenje unutarnjeg nadzora, cilj, vrste unutarnjeg nadzora, postupak unutarnjeg nadzora, kao i druga pitanja važna za unutarnji nadzor u okviru djelatnosti Poslodavca.

Svi članovi Povjerenstva za unutarnji nadzor dužni su poduzeti sve radnje i mjere utvrđene ovim Pravilnikom, Pravilnikom o unutarnjem nadzoru, općim/internim aktima Poslodavca i odredbama prisilnih propisa RH i svaki član povjerenstva za unutarnji nadzor dužan je završiti započeti postupak unutarnjeg nadzora i to po nalogu po kojemu je postupak unutarnje nadzora i započeo u skladu s Pravilnikom o

unutarnjem nadzoru, internim/općim aktima Poslodavca i prisilnim propisima RH.

XX. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom kao i sva prava i obveze koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način ugovori o radu, odredbe važećih prisilnih propisa RH kao i odredbe važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, odredbe važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu, Pravilnik o zaštiti osobnih podataka, Pravilnik o unutarnjem nadzoru, ako i sve odredbe internih/općih akata Poslodavca.

Članak 105.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje u cijelosti važiti Pravilnik o radu od 09. prosinca 2009.g.

Članak 106.

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

U Slavonskom Brodu, 16.02. 2023.g.

Klasa:011-01/23-01/05

Urbroj:2178-30-16-1



PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Josip Jovanović

Utvrdjuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 20.02. 2023.g., te stupa na snagu dana 28.02. 2023.g.

RAVNATELJICA

DOMA ZDRAVLJA SLAVONSKI BROD

