

Na temelju članaka 26. i 27. Zakon o radu ("Narodne novine" br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22.) članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Narodne novine" br. 100/18., 125/19., 133/20., 147/20., 136/21., 119/22., 156/22., 33/23.) i članka 14. Statuta Kliničkog bolničkog centra Sestre milosrdnice (u daljnjem tekstu: KBC), Upravno vijeće KBC-a nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, na sjednici održanoj dana 30. lipnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obveze, odgovornosti i druga pitanja u svezi s radom radnika u KBC-u, ako ta pitanja nisu uređena zakonima ili/i kolektivnim ugovorima.

(2) Ovaj Pravilnik neposredno se primjenjuje na sve radnike KBC-a koji su sklopili ugovor o radu s KBC-om i koji rad obavljaju u prostorijama KBC-a ili na drugom mjestu rada koje odredi ovlaštena osoba KBC-a, osim ako zakonom ili Statutom KBC-a u pojedinim slučajevima nije drugačije propisano.

(3) 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.

(1) Organizacija rada, unutarnje ustrojstvo i sistematizacija poslova u KBC-u, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređena su posebnim pravilnicima, kolektivnim ugovorima i posebnim propisima (uredbe Vlade i sl.).

(2) Pravilnici iz stavka 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

(1) U skladu sa člankom 21. Statuta KBC-a ravnatelj ima ovlaštenja u ime poslodavca u prvom stupnju odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

(2) Radnik ima pravo prigovora na odluke ravnatelja u roku 8 dana.

(3) U skladu sa člankom 13. Statuta KBC-a Upravno vijeće KBC-a donosi odluke u drugom stupnju u predmetima u kojima se odlučuje o pojedinim pravima radnika.

Članak 4.

- (1) Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) KBC će u svojem sjedištu postaviti oglasnu ploču na koju će stavljati obavijesti sukladno ovom Pravilniku te posebnim propisima.
- (3) KBC će opće akte i druge obavijesti također objavljivati na svojoj službenoj web stranici.
- (4) KBC će o odlukama, pravilnicima i dr. radnike obavještavati putem elektroničke pošte na službene e-mail adrese, organizacijske jedinice gdje radnici rade.

Članak 5.

- (1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama 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 obavezan radniku za obavljenu rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 6.

- (1) Poslodavac ima pravo u organizacijskoj jedinici pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom stupanj stručne spreme, zanimanje i dostojanstvo radnika.
- (2) Poslodavac ima pravo privremeno, na najduže tri mjeseca premjestiti radnika u drugu organizacijsku jedinicu na odgovarajuće radno mjesto sukladno njegovom stupnju stručne spreme i zanimanju.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 7.

- (1) KBC-e obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja, a koje su:

1. Ravnateljstvo,
2. Institut za klinička medicinska istraživanja i nastavu
3. Objedinjeni hiti bolnički prijam
4. Odjel za fiziku
5. medicinske ustrojstvene jedinice i
6. nemedicinske ustrojstvene jedinice.

(2) Sve ustrojstvene i organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem KBC-a.

(3) Unutarnji ustroj organiziran je sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta KBC-a.

Članak 8.

(1) Ustrojstvenim i organizacijskim jedinicama rukovode osobe koje su za svoj rad odgovorne neposredno nadređenoj osobi odnosno ravnatelju.

(2) Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica KBC-a obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta KBC-a.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 9.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu KBC-e i radnik obvezni su pridržavati se odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu KBC-a te odredbi kolektivnih ugovora.

(2) KBC-e je obvezna osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu u skladu s propisima o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti i sigurnosti na radu KBC, a osobito: održavati uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 10.

(1) Poslodavac je obvezan osigurati radniku zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima za sigurnost i zdravlje kojima je izložen na radu, u skladu s posebnim propisima koji uređuju mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom.

(2) Radi utvrđivanja, odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije i tijekom radnog odnosa o svom trošku uputiti radnika na zdravstveni pregled.

(3) Radnik je dužan obaviti zdravstveni pregled na koji ga uputi poslodavac.

(4) Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 11.

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

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti neposredno nadređenu osobu, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju te početkom mjeseca dostaviti Izvještaj o bolovanju za prethodni mjesec.

(3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 2. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

(4) Radnik je dužan unaprijed, što je prije moguće, obavijestiti neposredno nadređenu osobu o očekivanom povratku na rad odnosno prekidu svoje privremene nesposobnosti za rad zbog organizacije radnog procesa i izrade rasporeda rada radnika.

(5) Ukoliko radnik ne postupi sukladno točkama 2. i 4. ovog članka može mu se izreći mjera upozorenja o obvezama iz radnog odnosa, odnosno otkazati ugovor o radu ako radnik opetovano ili u dužem periodu krši svoje obveze.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 12.

(1) KBC će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati isključivo ovlaštenim trećim osobama osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i roditeljstva te podatke za potrebe komore koje je zdravstveni radnik član.

(2) Podaci iz stavka 1. ovog članka su tajni.

- (3) Radnici su obvezni dostavljati podatke iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Radnici su dužni dostavljati izmjene podataka iz stavka 1. ovog članka u roku od tri dana od nastanka izmjene.
- (5) Ravnatelj imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.
- (6) Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.
- (7) Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.
- (8) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (9) Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika i izjavu o povjerljivosti koju daje osoba koja podatke prima.
- (10) Dodatni detalji u vezi zaštite osobnih podataka reguliraju se posebnim pravilnicima.

4. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 13.

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju (rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Kao uznemiravanje osobito se smatra: vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, uskraćivanja i umanjivanja prava bez zakonskog opravdanja, seksističko ponašanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka i sl.
- (3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 14.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom

uznemiravanju (u daljnjem tekstu: uznemiravanja). Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanje iz članka 13. predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

Članak 15.

(1) Ravnatelj će imenovati osobe različitog spola, po jednu osobu za lokacije Vinogradska, Ilica i Draškovićeve. KBC-a, koje će osim poslodavca biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Poslodavac će za osobe iz stavka 1. ovoga članka imenovati radnike odnosno vanjske osobe za koje pretpostavlja da uživaju odnosno mogu uživati povjerenje ostalih radnika uz prethodnu suglasnost sindikata koji su potpisnici Temelnog kolektivnog ugovora za javne službenike i namještenike ako imaju zaposlenike zaposlene u KBC-u te se o tome savjetovati s radničkim vijećem.

(3) Imenovane osobe moraju poslodavcu dati svoju suglasnost na svoje imenovanje.

(4) Odluka o imenovanju osoba koje su ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerljivi savjetnici) stavit će se na oglasnu ploču i web stranicu KBC-, a mora sadržavati slijedeće podatke o imenovanim osobama: ime i prezime, službeni broj telefona i e-mail adresu

(5) Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika, u slučaju da joj se radnik obrati u vezi zaštite dostojanstva, treba poduzeti sve što je u njenoj moći da riješi problem.

Članak 16.

(1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba), Pritužba se podnosi neposredno nadređenom, sindikalnom povjereniku, radničkom vijeću ili povjerljivom savjetniku u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik. Radnik u pritužbi mora učiniti vjerojatnim da su počinjene radnje (ponašanja) koje imaju značenje uznemiravanja.

(2) Rukovoditelj, sindikalni povjerenik i radničko vijeće dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva bez odgode, odmah obavijestiti ravnatelja ili povjerljivog savjetnika.

(3) Ravnatelj odnosno povjerljivi savjetnik rješavaju pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Kada jedna od osoba iz stavka 3. ovoga članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam 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.

(5) U postupku ispitivanja pritužbe jedna od osoba iz stavka 3. ovog članka odmah će ispitati radnika koji je podnio pritužbu ako je to potrebno, osobu koja se tereti da je uznemiravala radnika te osobe zatražit će očitovanje, kao svjedoke, za koje se pretpostavlja da imaju saznanja o uznemiravanju.

(6) U postupku iz stavka 5. ovog članka jedna od osoba iz stavka 3. ovog članka treba utvrditi okolnosti uznemiravanja i izvesti dokaze kojima se mogu utvrditi činjenice uznemiravanja te o svakom relevantnom dokazu sastaviti zapisnik.

(7) Ako je radnik pritužbu za zaštitu svog dostojanstva podnio radničkom vijeću osobe iz stavka 3. ovog članka dužne su o provedenom postupku obavijestiti radničko vijeće te se savjetovati s radničkom vijećem o poduzimanju mjera koje bi spriječile daljnje uznemiravanje radnika .

(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz stavka 3. ovog članka koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

(8) Ako ovlaštena osoba iz stavka 3. ovog članka u postupku utvrdi da je radnik uznemiravan, o tome će pisanim putem obavijestiti ravnatelja i predložiti izricanje disciplinskih mjera prema radniku koji vrši uznemiravanja. Ravnatelj će izreći osobi za koju je utvrđeno da je uznemiravala radnika odgovarajuću disciplinsku mjeru i poduzeti sve radnje kako bi se spriječilo svako daljnje uznemiravanje.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog predstojnika klinike, kliničkog zavoda ili rukovoditelja organizacijske jedinice, držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

(2) Kod donošenja planova zapošljavanja i politika zapošljavanja ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

Članak 18.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 19.

(1) Ugovor o radu o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke propisane zakonom.

(2) Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

(3) Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

(4) Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika, obavijestiti ga gdje navedeni pravilnici u KBC-u dostupni na uvid.

(5) Umjesto uglavka u ugovoru o radu o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo i trajanju redovitog radnog dana ili tjedna primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, zakona i propisa o plaćama i dodacima na plaću, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika o radu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnih ugovorom ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

(1) U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom radni odnos iznimno se može zasnivati i na određeno vrijeme.

(2) 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.

(3) Broj sklopljenih ugovora na određeno vrijeme, najduže dozvoljeno ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, kao i razlozi zbog kojih se smije sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme određuje se sukladno zakonu i kolektivnim ugovorima.

Članak 22.

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

(2) O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme KBC-e će na obavijestiti radnika putem osobe koja mu je nadređena.

(3) Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ne smije doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca

(4) Rukovodeće osobe medicinske ustrojstvene jedinice i nemedicinske ustrojstvene jedinice dužne su pravovremeno obavijestiti službu nadležnu za upravljanje ljudskim potencijalima o povratku privremeno nenazočnog radnika, te radnika kojemu kao zamjeni privremeno nenazočnog radnika zbog toga ističe ugovor na određeno vrijeme.

Članak 23.

(1) S radnikom koji je izabran za obavljanje poslova radnog mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima sklapa se dodatak temeljnom ugovoru o radu i utvrđuje se mandatno razdoblje u kojem će radnik obavljati poslove tog radnog mjesta.

(2) U slučaju da radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima po isteku mandata ne bude ponovno imenovan odnosno izabran na slijedeće mandatno razdoblje za obavljanje poslova radnika s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, radnik nastavlja obavljati poslove iz svog temeljnog ugovora o radu.

(3) U slučaju da radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima bude razriješen i prije isteka mandata radnik nastavlja obavljati poslove iz svog temeljnog ugovora o radu.

(4) Ako ravnatelj razriješi radnika s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima prije isteka mandata iz razloga koje je skrivio radnik, može mu izvanredno otkazati dodatak ugovoru o radu za obavljanje poslova s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, a radnik nastavlja obavljati poslove iz svog temeljnog ugovora o radu.

4. Rad od kuće i zaštita na radu

Članak 24.

(1) Rad od kuće može se ugovoriti na zahtjev radnika ili poslodavca

(2) U zahtjevu za rad od kuće radnici moraju navesti slijedeće:

- 1) Na kojoj će adresi radnik obavljati poslove svog radnog mjesta,
- 2) razloge zbog kojih traži da poslove svog radnog mjesta obavlja od kuće,
- 3) da li posjeduje odgovarajuća sredstva za rad ili mu sredstva za rad mora osigurati poslodavac,
- 4) koliko dugo želi obavljati poslove od kuće,
- 5) da li od poslodavca potražuje troškove koje ima vezano za obavljanje rada od kuće uz točno utvrđenje koji su to troškovi ako ih ima.

(3) Poslodavac može radniku naložiti obavljanje poslova njegovog radnog mjesta od kuće samo privremeno, najduže do tri mjeseca, ako za to postoje objektivni razlozi te je u tom razdoblju dužan radniku snositi troškove koje radnik ima zbog rada od kuće.

(4) U slučaju ako objektivni razlozi zbog kojih radnik mora obavljati poslove od kuće traju duže od tri mjeseca, poslodavac je s radnikom dužan sklopiti dodatak ugovora o radu kojim će regulirati rad od kuće.

Članak 25.

(1) Prilikom ugovaranja rada od kuće obvezno se ugovara mogućnost da Poslodavac pregleda prostor u kojem bi radnik radio, radi utvrđenja odgovara li prostor uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

(2) U slučaju da se radi o stalnom radu od kuće, a radnik nema odgovarajuću opremu tj. namještaj (stol, stolac, svjetiljku), istu će nabaviti poslodavac, ako je tako ugovoreno, a po prestanku rada od kuće ili prestanku radnog odnosa, radnik je istu opremu dužan vratiti poslodavcu.

(3) Ako ne postoji praktična mogućnost pregleda prostora i opreme zbog udaljenosti, radnik je obvezan snimiti prostor i opremu i poslati snimke poslodavcu te dati izjavu da prostor odgovara svim tehničkim i drugim uvjetima za rad na siguran način.

(4) Prilikom rada od kuće radnik se dužan pridržavati svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.

(5) Radno vrijeme i raspored radnog vremena kod rada od kuće u pravilu uvijek se ugovara na način koji je istovjetan rasporedu radnog vremena, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor te stanku, prema kojem na istim ili sličnim poslovima radnici rade u prostorijama poslodavca.

(6) U vrijeme koje je prema rasporedu predviđeno kao radno vrijeme, radnik koji radi od kuće ne smije obavljati druge poslove niti ikakve aktivnosti koje nemaju veze s radom te mora biti dostupan poslodavcu.

Članak 26.

(1) Organizacija rada radnika koji rade od kuće i radnika koji rade na daljinu treba biti takva da omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu.

(2) Radnici koji rade od kuće i radnici koji rade na daljinu ostvaruju pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao ostali zaposleni kod poslodavca.

Članak 27.

(1) Prilikom rada od kuće, a osobito prilikom rada na daljinu, radnik svu komunikaciju s poslodavcem, drugim radnicima, strankama odnosno poslovnim partnerima, te sa svim tijelima

odnosno osobama koje imaju određene ovlasti (osoba za zaštitu dostojanstva radnika, povjerljiva osoba, povjerenik za zaštitu na radu, radničko vijeće, predstavnik radnika u organu poslodavca, sindikalni povjerenik i sl.) obavlja se isključivo putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (telefonom tj. mobitelom, e-mailom, putem video-konferencijske veze i sl.), odnosno pisanim putem.

(2) Radi osiguravanja informacijsko-komunikacijske tehnologije iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će osobama s određenim ovlastima (osoba za zaštitu dostojanstva radnika, povjerljiva osoba, povjerenik za zaštitu na radu, radničko vijeće, predstavnik radnika u organu poslodavca, sindikalni povjerenik) osigurati službenu e-mail adresu, a po potrebi i mogućnost video-konferencijske veze (TEAMS, ZOOM i sl.).

(3) Ako se neka komunikacija iz stavka 1. ovoga članka iznimno, zbog objektivnih i opravdanih razloga, ne bi nikako mogla obaviti putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, poslodavac uz prethodni zahtjev radnika, može radniku odobriti dolazak u prostorije poslodavca, pri čemu poslodavac snosi troškove puta.

(4) Ograničenje dolaska u prostorije poslodavca iz stavka 3. ovoga članka ne odnosi se na radnike koji rade od kuće u mjestu gdje je sjedište poslodavca odnosno na udaljenosti do 30 km, s time da i ti radnici u prvom redu svu komunikaciju obavljaju elektroničkim putem.

5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 28.

(1) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora zadovoljiti sve uvjete propisane zakonom, kolektivnim ugovorima i Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

V. STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

Članak 29.

(1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

(2) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale opće akte KBC-a i kolektivne ugovore kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor otkazati.

Članak 30.

(1) Pri stupanju na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima koje treba obavljati, opasnostima posla, uvjetima rada, neposrednim suradnicima te s pravima i obvezama iz radnog odnosa i zaštitom na radu.

(2) Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 31.

Obveza je nadređenih radnika da vode brigu o radnicima, čiji su rad ovlašteni i dužni nadzirati, da se upoznati s njihovim zaduženjima i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Članak 32.

(1) Rukovoditelj ustrojstvene ili organizacijske jedinice KBC-a dužan je organizirati proces rada u svome ustrojstvenom dijelu kojim rukovodi, u skladu s propisima i općim aktima KBC,-a odredbama važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva te uputama ravnatelja KBC-a, danim u skladu s prirodom i vrstom rada iz ugovora o radu.

(2) Rukovoditelj iz stavka 1. ovog članka odgovoran je, u granicama svojih ovlaštenja, za kvalitetno izvršenje poslova u svojoj ustrojstvenoj jedinici.

Članak 33.

(1) Rukovoditelj ustrojstvene jedinice, osim odgovornosti za vlastiti rad, odgovoran je i za rad radnika u ustrojstvenoj jedinici kojom rukovodi, bez obzira na njihovu osobnu odgovornost.

(2) Radnik je dužan izvršavati naloge rukovoditelja ustrojstvene jedinice i nadređenog radnika koji su izdani sukladno ugovoru o radu, općim aktima i pravilima struke.

(3) Radnik je ovlašten staviti pisanu primjedbu onome tko je izdao nalog ako smatra da je nalog nezakonit, suprotan pravilima struke ili ako ocijeni da izvršenje naloga može izazvati veću štetu.

(4) Ponovljeni nalog u pisanom obliku radnik je dužan izvršiti te je u tome slučaju oslobođen od odgovornosti za posljedice njegova izvršenja.

(5) Radnik ne smije biti pozvan na odgovornost i ne smije se staviti u nepovoljniji položaj zbog primjedbe stavljene prema stavku 3. ovoga članka.

Članak 34.

(1) Ugovorom preuzete poslove radnik, u pravilu, obavlja u poslovnim prostorijama KBC-a i na drugim mjestima rada utvrđenim ugovorom o radu, na kojima se, prema vrsti i prirodi rada, obavljaju poslovi.

Članak 35.

(1) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad na teret poslodavca.

VI. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 36.

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

Članak 37.

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

2. Probni rad

Članak 38.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno probni rad ne može se ugovoriti ako se otkazuje ugovor o radu s ponudom novog ugovora o radu.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Probni rad traje ovisno o stručnoj spremi u rokovima koje propisuje zakon ili kolektivni ugovori

(6) Iznimno od stavka 5. ovog članka, probni rad će se produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan rada.

(7) Trajanje probnog rada će 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 šest mjeseci.

(8) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, ako jedna ugovorna strana ne želi produljenje probnog rada, to mora pisano predložiti drugoj strani najkasnije tjedan dana prije isteka probnog rada te se u tom slučaju probni rad ne produžuje sukladno stavku 6. i 7. ovoga članka.

(7) Ako se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, probni rad mora biti kraći od trajanja iz stavka 2. ovoga članka, pri čemu u pravilu ne može iznositi više od četvrtine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a svakako ne više od jedne trećine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

8) Trajanje probnog rada kod ugovora o radu na određeno vrijeme može se produžiti na način određen stavcima 6. i 7. ovoga članka.

Članak 39.

(1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

(2) Provjeru i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi predstojnik klinike, kliničkog zavoda, odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice ili osoba koju oni odrede.

(3) Osoba koja provodi provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada, ako radnik nije zadovoljio na probnom radu dužna je dostaviti ocjenu ravnatelju 10 dana prije isteka probnog roka.

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

(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

(6) Iznimno od stavka 5. ovog članka ako su radnik i poslodavac tijekom radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza tog ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok kao da mu je redovno otkazan ugovor o radu te pravno na otpremninu ako bi mu ona pripadala da mu je redovno otkazan ugovor o radu.

(6) Ako se radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.,

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 40.

(1) Ugovor o radu ili ugovor o stručnom osposobljavanju može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

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

(4) 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.

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

1. Pripravnici zdravstveni radnici

Članak 41.

(1) Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog, odnosno državnog ispita obavlja se prema odredbama propisa o pripravničkom stažu zdravstvenih radnika, a u skladu s Planom i programom pripravničkog staža koji je njegov sastavni dio.

(2) Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, sklapa se radni odnos na određeno vrijeme odnosno ugovor o stručnom osposobljavanju.

Članak 42.

(1) Predstojnik klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti:

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

Članak 43.

(1) Sukladno propisima Republike Hrvatske kojima se regulira provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, utvrđuje se obvezni broj pripravničkih mjesta zdravstvenih radnika.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika i zdravstvenih suradnika

Članak 44.

(1) Pripravnički staž nezdravstvenih radnika i zdravstvenih suradnika provodi se u trajanju i sadržaju utvrđenom propisima Republike Hrvatske za pojedino zanimanje.

(2) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike i zdravstvene suradnike 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.

(3) Ako posebnim propisima nije utvrđen plan i program pripravničkog staža, voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika.

(4) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava i ima obveze sukladno članku 30. ovog Pravilnika

(5) Ako posebnim propisima nije drugačije predviđeno, na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

(6) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

3. Stručni ispit

Članak 45.

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

(2) Ako posebnim propisima nije predviđeno polaganje državnog stručnog ispita provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

(3) Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

(4) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju koje propisuje kolektivni ugovor.

VIII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 46.

(1) KBC-e je kao zdravstvene ustanove koja obavlja zdravstvenu djelatnost u mreži javne zdravstvene službe, obvezana neprekidno pružati zdravstvenu zaštitu, radom u jednoj, dvije ili više smjena, pomakom radnog vremena, pripravnošću ili dežurstvom u skladu s potrebama stanovništva i oblicima pružanja zdravstvenih usluga

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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. Radni tjedan

Članak 47.

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

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

3. Evidencija radnog vremena

Članak 48.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena u skladu s zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

4. Puno radno vrijeme

Članak 49.

(1) Puno radno vrijeme ne može biti duže 40 sati tjedno.

5. Nepuno radno vrijeme

Članak 50.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Članak 51.

(1) Radnici s nepunim radnim vremenom izjednačen je u svojim pravima iz radnog odnosa kao i radnici s punim radnim vremenom uz iznimku plaće i ostalih materijalnih prava.

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

(3) 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.

Članak 52.

(1) Kod sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan dostaviti ravnatelju preslike svih sklopljenih ugovora o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno kod drugih poslodavaca, može sklopiti dodatni ugovor o radu s KBC-om u najdužem trajanju do osam sati tjedno uz obvezu da o tome obavijesti svog matičnog poslodavca i o tome dostavi dokaz KBC-u.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti prilagodbu radnog vremena od radnika što je KBC-e dužan učiniti u roku od tri dana.

6. Rad na visokom učilištu

Članak 53.

Nastavnici – zdravstveni radnici koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu istodobno zasnovati radni odnos s jednom zdravstvenom ustanovom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, na način da u zdravstvenoj ustanovi, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme nije duže od punog radnog vremena koje propisuju zakoni odnosno kolektivni ugovori.

Članak 54.

Zdravstveni radnik-nastavnik, koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem, uz suglasnost

poslodavca i visokog učilišta može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s drugim visokim učilištem.

Članak 55.

Plaće i ostala materijalna prava zdravstvenih radnika-nastavnika koje rade na visokom učilištu i u KBC-u određivat će se sukladno propisima Republike Hrvatske, temeljem odluke upravnog vijeća KBC-a i ugovora o međusobnim pravima i obvezama KBC-a i visokog učilišta.

7. . Skraćeno radno vrijeme

Članak 56.

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

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

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

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 2. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Članak 57.

(1) Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s predstojnikom klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditeljem organizacijske jedinice.

8. Prekovremeni rad

Članak 58.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja odnosno osobe koju on ovlasti raditi duže od punog radnog odnosno nepunog radnog vremena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godine života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj kolektivnim ugovorom.

9. Raspored radnog vremena

Članak 59.

(1) Ravnatelj, predstojnik klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo i važećeg kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva.

(2) Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju potrebe za promjenom rasporeda zbog okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti (npr. bolovanja drugih radnika, izvanredna potreba za povećanim obujmom rada, hitni prekovremeni rad i sl.)

(3) Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu, radu u turnusima, dežurstvu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo, i kolektivnim ugovorima u okviru petodnevnog radnog tjedna.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše onoliko koliko je propisano zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(5) U slučaju izmjene uobičajenog rasporeda radnog vremena na pojedinoj organizacijskoj jedinici, prije donošenja odluke o novom rasporedu radnog vremena, ravnatelj je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem.

10. Preraspodjela radnog vremena

Članak 60.

- (1) Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

11. Noćni rad

Članak 61.

- (1) Noćni rad u KBC-u je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.
- (2) Za sate odradenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje osnovna plaća sukladno Kolektivnom ugovoru
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najdulje jedan tjedan.
- (4) Nije dozvoljeno odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život i zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta.

12. Pripravnost i dežurstvo

Članak 62.

- (1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u KBC-u se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti, kao poseban oblik rada.
- (2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se na poziv za obavljanje poslova-pripravnost ne smatra se radnim vremenom.
- (3) Vrijeme pripravnosti i dežurstva te visine naknade za iste uređuju se kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.

13. Rad po pozivu

Članak 63.

(1) Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u KBC-u kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti KBC-a koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

(2) Rad po pozivu može narediti predstojnik klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

(3) Za vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu isplaćuje se naknada kao za prekovremeni rad uključujući i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

14. Rad u smjenama

Članak 64.

(1) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijednevnom (1. smjena), poslijepodnevnom (2. smjena) ili noćnom dijelu dana (3. smjena) tijekom mjeseca.

(2) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u 1. i 2. smjeni tijekom jednog mjeseca.

(3) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u 2. smjeni.

(4) Radnik ima pravo da mu se osnovna plaća uveća za rad u 2. smjeni sukladno kolektivnom ugovoru.

15. Dodatni rad

Članak 65.

(1) U slučaju dodatnog rada kod drugoga poslodavca, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svojeg matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(2) Neobavještanje poslodavca o ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.

(3) Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan prestati obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(4) Ako je zahtjev poslodavca iz stavka 3. ovoga članka postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod poslodavca, a radnik prema tome rasporedu još nije počeo raditi, ili se u praksi preklapanje rasporeda još nije dogodilo, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(5) Ako radnik zbog rasporeda kod drugog poslodavca ne dođe raditi na rad kod ovog, matičnog poslodavca sukladno svojem rasporedu radnog vremena, to predstavlja povredu ugovornih obveza.

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

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Dnevni odmor (stanka)

Članak 66.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta u toku dnevnog rada.

(2) Vrijeme odmora 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.

(3) Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj, s time da predstojnik klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice može radi nesmetanog odvijanja procesa rada odrediti klizno vrijeme dnevnog odmora (stanke).

(4) Ako narav posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 67.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

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

3. Tjedni odmor

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 69.

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor.
- (2) Pravo na puni godišnji odmor ima radnik koji neprekidno radi 6 mjeseci ili koji ima prekid između prethodnog i sadašnjeg zaposlenja kraći od 8 dana.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka radnik kojem radni odnos prestaje za tu kalendarsku godinu ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (4) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio punog godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (5) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, dužan je koristiti godišnji odmor u istom razdoblju kod svih poslodavaca.
- (6) Razdoblje korištenja godišnjih odmora radnika koji rade u nepunom radnom vremenu mora se dogovarati između svih poslodavaca, a ako poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (7) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu određene dane u tjednu (npr. ponedjeljak, utorak i srijeda) dužan je o korištenju dana godišnjeg odmora kod drugih poslodavaca pisanim putem u mjesecu kada ih je koristio godišnji odmor obavijestiti KBC-u zbog vođenja evidencija o korištenju godišnjih odmora.

(8) Ukoliko Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu nema jednak broj dana godišnjeg odmora kod svih poslodavaca, ostvarit će pravo na korištenje razlike broja dana godišnjeg odmora kod onog poslodavca kod kojeg ima pravo na veći broj dana godišnjeg odmora.

Članak 70.

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

Članak 71.

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

(2) 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 72.

(1) Puni godišnji odmor može trajati najkraće četiri tjedna, a maloljetnom radniku i radnicima koji rade na poslovima na kojima i uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnost na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pet tjedana.

(2) Trajanje punog godišnjeg odmora određuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora na način da se na 20 radnih dana godišnjeg odmora dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima određenim:

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.

(3) Broj dodatnih dana utvrđuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

(4) Najveći mogući broj dana punog godišnjeg odmora je 30 radnih dana, osim za radnike koji rade 2/3 radnog vremena na posebnim uvjetima rada, slijepe radnici i radnike koji su darivatelji parenhimnih organa koji imaju pravo na puni godišnji odmor u najdužem trajanju od 35 radnih dana.

(5) Radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu, koriste godišnji odmor istovremeno kod više poslodavaca, a u ukupno trajanje godišnjeg odmora se računa godišnji odmor kod svih poslodavaca na način koji je najpovoljniji po radnika.

Članak 73.

(1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje se planom klinika, kliničkih zavoda odnosno organizacijskih jedinica koji su dužni izraditi predstojnik klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelji organizacijskih jedinica, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja. Plan korištenja godišnjih odmora donosi se nakon savjetovanja s Radničkim vijećem.

(2) Predstojnici klinika, kliničkih zavoda odnosno rukovoditelji organizacijskih jedinica iz opravdanih razloga mogu odobriti radniku promjenu planiranog godišnjeg odmora, s time da se takva promjena može odobriti najkasnije 15 dana prije novog datuma korištenja godišnjeg odmora o čemu u navedenom roku predstojnici klinika, kliničkih zavoda odnosno rukovoditelji organizacijskih jedinica pismeno obavještavaju Kadrovsku službu.

(3) Odluku o korištenju godišnjeg odmora radniku treba uručiti najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 74.

(1) Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor:

- pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Članak 75.

(1) Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora:

- radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem,
- radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijestiti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(3) Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje nije poslodavac omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 76.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti prijedloge i savjetovati se s Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje Radničko vijeće.

Članak 77.

- (1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
- (2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.
- (7) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 78.

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 79.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, KBC je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora radnika.

5. Plaćeni dopust

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u isto mjesto stanovanja	2 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

(3) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti, radnik ne može ostvariti pravo na plaćen dopust.

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

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na plaćeni slobodne dane koristi na dan darivanja krvi i prvi idući radni dan, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem, a obavezno u tijeku kalendarske godine u kojoj je darivao krv.

6. Obavezna edukacija za potrebe poslodavca

Članak 81.

(1) Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva.

(2) Za slučajeve stručnog usavršavanja radniku se može u tijeku godine odobriti dopust u ukupnom trajanju dužem od 7 radnih dana, ali isključivo uz odobrenje ravnatelja i uz prethodnu suglasnost predstojnika klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelja organizacijske jedinice.

(3) Za radnike u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog profesora ili redovnog profesora ravnatelj može odobriti dodatnih tri plaćena radna dana ovoj osnovi.

Članak 82.

(1) Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen za potrebe KBC-a, organizirano u KBC-u ili izvan nje, smatra se vremenom provedenom na radu.

(2) KBC osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa KBC-a i radnika.

(3) Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu KBC, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće po pribavljenom mišljenju Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika.

7. Neplaćeni dopust

Članak 83.

(1) 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 stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 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.)

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

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

(4) 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, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

(5) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju i dužem od 30 dana ako za to postoji opravdani razlog kojeg je radnik dužan dokazati te uz suglasnost rukovoditelja organizacijske jedinice.

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

(7) Dopust iz ovog članka Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 84.

(1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću određenu primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, kolektivnih ugovora i drugih propisa kojima se reguliraju plaće i naknade radnika u javnim službama.

(2) Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća.

2. Naknada plaće

Članak 85.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane KBC-a,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 86.

(1) Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

(2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

3. Isplata plaće

Članak 87.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
- (2) Radni imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- (3) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

4. Odsutnost tajnosti plaća

Članak 88.

- (1) U javnim službama nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama svih radnika ustanove, neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka radnika.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
- (4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 89.

- (1) Ostala materijalna prava kao što su regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnica i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja KBC-e će isplatiti radniku sukladno pravima i visini određenoj kolektivnim ugovorom.

XII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 90.

- (1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti što je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

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

poslodavac je obavezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka smatra se osnova plaća i dodaci na plaću.

(3) Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je to tada bio raspoređen.

(4) Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do 3 godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti za rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

XIII. ZASTUPANJE I PREDSTAVLJANJE KBC

Članak 91.

(1) Ravnatelj zastupa KBC, što znači da je jedini ovlašten za sklapanje pravnih poslova u ime KBC-a.

(2) Ravnatelj je nadležan obratiti se trećima izvan KBC, ako je to potrebno u rješavanju pojedinog medicinskog stručnog pitanja KBC iz stavka 1. ovog članka.

(3) Radnik može zastupati KBC, odnosno sklapati pojedini pravni posao u ime KBC-a, samo na temelju pisane punomoći ravnatelja.

(4) Ako bi radnik zastupao KBC ili sklopio pojedini pravni posao u ime KBC-a bez pisane punomoći ravnatelja, čini osobito tešku povredu radne obveze.

XIV. OBAVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

1. Obaveze i odgovornosti radnika

Članak 92.

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

Članak 93.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, 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 94.

(1) Radnik koji smatra da je potrebno ukazati ili riješiti pojedina pitanja vezana za rad KBC-a, dužan je najprije obratiti se neposredno pretpostavljenom, zatim predstojniku klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelju organizacijske jedinice, ravnatelju, Stručnom vijeću ili Upravnom vijeću.

(2) Radnik koji je postupio u smislu stavka 1. ovog članka ima pravo na pisani odgovor u roku od 30 dana od pokretanja pojedinog pitanja KBC-a.

(3) Radnik koji svoje tvrdnje vezane na rad KBC-a direktno iznosi trećima izvan KBC-a, a iznosi neproverjene podatke ili nedokazane podatke o radnicima i poslovanju KBC-a te svojim nastupom može prouzročiti štetu radnicima i KBC-u, odnosno povrijediti ugled radnika i KBC-a, čini osobito tešku povredu radne obveze.

2. Povrede radnih obveza

Članak 95.

(1) Radnik koji svojom krivnjom ne obavlja poslove na način utvrđen ovim Pravilnikom, odredbama zakona, drugih propisa i kolektivnih ugovora, čini povredu radne obveze.

(2) Zbog kršenja obveze iz radnog odnosa radniku se može otkazati ugovor o radu.

Članak 96.

(1) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se primjerice:

- neizvršavanje, odnosno nekvalitetno ili nepravodobno izvršenje radnog zadatka ili neispunjavanje usmenog naloga za rad izdanog od strane neposrednog rukovoditelja zbog čega se znatnije ometa proces rada ili zbog čega nastane ili može nastati veća šteta za KBC,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu, zbog čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili bi takva posljedica mogla nastupiti,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- raspolaganje sredstvima KBC protivno zakonu, drugom propisu, općem aktu ili financijskom planu,
- krivotvorenje odluka ili druge dokumentacije,
- neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa,
- povreda propisa i općih akata o zaštiti tajnosti osobnih podataka,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada, te rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,

- ako liječnik na specijalizaciji radi bez nadzora liječnika specijaliste ili ako potpiše i izda nalaz pacijentu bez supotpisa liječnika specijaliste,
- ako liječnik specijalist propusti provoditi nadzor nad radom liječnika na specijalizaciji, odnosno ako ne potpiše nalaz koji je potpisao liječnik na specijalizaciji,
- ako radnik KBC nosi radno-zaštitnu odjeću izvan kruga KBC
- ako radnik nije na vrijeme obavio periodički zdravstveni pregled, a bio je upućen od strane poslodavca
- rad bez dozvole za samostalan rad ukoliko je ona potrebna za obavljanje poslova radnog mjesta,
- istupanje u medijima bez dozvole ravnatelja o pitanjima vezano sa rad KBC-a.

Članak 97.

(1) Postupak protiv radnika radi utvrđivanja povrede radne obveze pokreće se na temelju prijave koju mogu podnijeti:

- Upravno vijeće, Stručno vijeće ili drugo tijelo KBC,
- ravnatelj,
- pomoćnik ravnatelja,
- predstojnik klinike, kliničkog zavoda ili zavoda
- rukovoditelj stručne službe.

(2) Prijava iz stavka 1. ovoga članka podnosi se ravnatelju KBC-a,

(3) Ako je ravnatelj obaviješten o postojanju sumnje o izvršenju povrede radne obveze, zadužit će određenog radnika, odnosno ustrojstvenu jedinicu za poduzimanje odgovarajućih radnji i prikupljanje dokaza radi utvrđivanja povrede radne obveze i počinitelja.

(4) Inicijativu za pokretanje postupka radi utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obveze može podnijeti svaki radnik KBC.

Članak 98.

(1) Ako postoji osnovana sumnja da je počinjena povreda radne obveze, ali nije poznat njen počinitelj, prijava se podnosi protiv nepoznatog počinitelja.

(2) Ako se na temelju provedenog postupka za utvrđivanje povrede radne obveze i počinitelja utvrdi da prijavljeno djelo povrede radne obveze nije povreda radne obveze, ili ako se ne može otkriti počinitelja, obavijestit će se o tome podnositelja prijave.

Članak 99.

(1) Radniku se mora omogućiti iznošenje obrane usmeno, pismeno ili u zapisnik kod radnika zaduženog za kadrovske poslove, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od KBC da to učini.

(2) Ako je utvrđeno da je radnik učinio povredu radne obveze, pismeno će ga se upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od KBC da to učini.

(3) Ako i nakon tri pisana upozorenja radnik opet počini povredu radne obveze, pokrenut će se postupak redovitog otkazivanja zbog skrivljenog ponašanja ili izvanrednog otkaza ugovora o radu ovisno o težini povrede radne obveze.

(4) Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa gubi učinak nakon proteka dvije godine od dana donošenja, te ne ulazi u obzir za izricanje otkaza ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka.

(5) Obveza pisanog upozorenja iz stavka 2. ne postoji u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 100.

(1) Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti KBC-u štetu u bilo kojem obliku.

(2) Radnik je dužan prijaviti ravnatelju, predstojniku klinike, kliničkog zavoda odnosno rukovoditelju organizacijske jedinice svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

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

(4) 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.

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

Članak 101.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu određuje poslodavac uz suglasnost sindikata ili Radničkog vijeća posebnom odlukom.

Članak 102.

(1) Naknada štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

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

(3) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobođenju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 103.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, KBC-a je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je KBC-e uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 104.

(1) Ugovor o radu prestaje iz razloga predviđenih važećim Zakonom o radu i na način predviđen istim Zakonom i važećim kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 105.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

2. Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 106.

(1) Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i KBC-e drukčije ne dogovore.

(2) U svim ostalim slučajevima otkazni rokovi se računaju sukladno odredbama važećeg Zakona o radu.

Članak 107.

(1) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu radniku pripada otpremnina određena odredbama važećeg Zakona o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radniku s 30 i više godina radnog 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.

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

(4) Iznimno od stavka 1 ovog članka zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu koji propisuje kolektivni ugovor

(5) Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 108.

(1) Odredba iz stavka 2 i 3 članka 107. ovog Pravilnika ne odnosi se na ravnatelja ustanove.

3. Staž kod istog poslodavca

Članak 109.

(1) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

(2) 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

XVII. DOSTAVA DOKUMENATA

Članak 110.

(1) Dostava svih akata kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa radnika i pozivi, obavlja se neposrednom dostavom radniku na radnom mjestu, dostavom putem pošte na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu, ili dostavom na drugi odgovarajući način (dostavljačem, javnim bilježnikom).

(2) Ako je radnik na radu, dostava odluke obaviti će se neposrednim uručenjem odluke radniku uz potpis primitka,

(3) Ako radnik odbije potpisati primitak odluke, odluka mu se pred njim ostavlja na radnom mjestu odnosno kod njegovog nadređenog i o tome se sačinjava službena zabilješka, koju potpisuje osoba koja je uručivala odluku i druga osoba odnosno osobe koje su tome prisustvovala. U tom slučaju dostava se smatra izvršena danom kada je radniku dostavljena odluka na radnom mjestu za koju je odbio potpisati primitak.

(4) Ako radnik nije na radu, odluka će mu se dostaviti preporučenom poštom ili putem službenog dostavljača (tvrtke koja obavlja dostavu pošte) ili putem javnog bilježnika na adresu koju je prijavio poslodavcu.

(5) Pod adresom iz prethodnog stavka smatra se svaka adresa koju je radnik prijavio poslodavcu, bilo stalna bilo privremena na kojoj boravi toga trenutka.

(6) U slučaju da radnik nije zatečen na adresi koju je prijavio poslodavcu ili odbije primiti odluku ili potvrditi primitak odluke dostavljene na način određen stavkom 4. ovoga članka, poslodavac će dostavu odmah ponoviti na isti način.

(7) Ako niti u ponovljenom slučaju radnik nije zatečen na adresi koju je prijavio poslodavcu ili odbije primiti odluku ili odbije potvrditi primitak odluke dostavljene na način određen stavkom 4. ovoga članka, odluka će se objaviti putem oglasne ploče.

(8) Dostava se smatra izvršenom u slučaju iz stavka 7. ovog članka u roku od 8 dana od objave na oglasnoj ploči KBC-a.

(9) Iznimno od stavaka 4. i 5. ovoga članka poslodavac će radniku odluku dostaviti također i na adresu koju radnik nije prijavio ako poslodavac pouzdano zna da radnik baš tamo boravi, odnosno ako poslodavac pouzdano zna da se radnik privremeno nalazi izvan svojega prebivališta / boravišta (npr. u bolnici, lječilištu, pritvoru i sl.).

Članak 111.

(1) Osim na način određen člankom 110. ovoga Pravilnika, osobna dostava može se obaviti u elektroničkom obliku, po sljedećim uvjetima:

- da se dostavlja na radnikovu službenu e-mail adresu ili putem službene aplikacije poslodavca,
- da radnik ima mogućnost odluku ispisati i pohraniti,
- da je radnik ranije obaviješten da će se dostava vršiti na navedeni način
- da poslodavac ima dokaz da je odluku radniku dostavio.

(2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se u radnikovo radno vrijeme, i to samo ako je radnik na radu, a ako je radnik odsutan s posla dostavlja se na način određen člankom 110. ovoga Pravilnika.

Članak 112.

(1) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, a za koje nije propisana osobna dostava radniku obavlja se u prvom redu u elektroničkom obliku na službenu e-mail adresu. Dostava takvih akata može se uputiti i na radnikovu privatnu e-mail adresu ako ju je radnik dao poslodavcu dozvolu za takvo slanje, te ako poslodavac ima dokaz da je odluku dostavio, a u protivnom dostavit će se na način određen člankom 110. ovoga Pravilnika.

(2) Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih a ne samo pojedinih radnika, pravilnika o radu i drugih općih akata, kolektivnih ugovora i promjena kod kolektivnih ugovora obavlja se

elektroničkim putem, ili na drugi način određen ovim Pravilnikom kojim se specifično regulira dostava tih akata, odnosno na način propisan posebnim propisom.

(3) Za dostavu općih informacija i drugog iz stavka 1. ovoga članka može se koristiti, objava na oglasnoj ploči poslodavca, web stranicama poslodavca i intranetu.

Članak 113.

(1) Radnici sve svoje zahtjeve i sl. mogu dostavljati poslodavcu elektroničkim putem ili putem urudžbenog zapisnika ili poštom.

(2) Elektroničkom putem radnici mogu dostavljati svoje zahtjeve za vrijeme radnog vremena poslodavca i samo pod uvjetom da je to unaprijed dogovoreno s poslodavcem.

(3) Pošta koja bude elektroničkim putem zaprimljena nakon završetka radnog vremena smatra se da je zaprimljena tek idući radni dan.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

(1) Ovaj Pravilnik donosi se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 115.

(1) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči KBC i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu stavlja se izvan snage Pravilnik o radu Kliničke KBC „Sestre milosrdnice“ broj: SV-3119/15-9 od 25. veljače 2015.

Zagreb,

Klasa: 003-05/23-d/008

Ur. broj: 251-29-11/3-23-17

Predsjednik Upravnog vijeća

Tomislav Dulibić, dipl. inf.



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči KBC-a dana 1.7.2023. te je stupio na snagu dana 8.7.2023.

Ravnatelj

Prof. dr. sc. Davor Vagić, dr. med.



SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA	2
III.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	3
1.	Zaštita i sigurnost na radu	3
2.	Zaštita života i zdravlja	3
3.	Zaštita privatnosti radnika.....	4
4.	Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije	5
IV.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	7
1.	Zasnivanje radnog odnosa.....	7
2.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	8
3.	Ugovor o radu na određeno vrijeme	8
4.	Rad od kuće i zaštita na radu	9
5.	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	11
V.	STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA	11
VI.	PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH.....	13
1.	Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti	13
2.	Probni rad.....	13
VII.	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	14
1.	Pripravnici zdravstveni radnici	15
2.	Pripravnički staž nezdravstvenih radnika i zdravstvenih suradnika	15
VIII.	RADNO VRIJEME.....	16
1.	Pojam radnog vremena	16
2.	Radni tjedan	17
3.	Evidencija radnog vremena.....	17
4.	Puno radno vrijeme	17
5.	Nepuno radno vrijeme.....	17
6.	Rad na visokom učilištu.....	18
7.	. Skraćeno radno vrijeme	19
8.	Prekovremeni rad	19
9.	Raspored radnog vremena.....	20
10.	Preraspodjela radnog vremena.....	21
11.	Noćni rad.....	21
12.	Pripravnost i dežurstvo	21

13. Rad po pozivu	22
14. Rad u smjenama	22
15. Dodatni rad.....	22
IX. ODMORI I DOPUSTI	23
1. Dnevni odmor (stanka)	23
2. Dnevni odmor	23
3. Tjedni odmor.....	24
4. Godišnji odmor	24
5. Plaćeni dopust	28
6. Obavezna edukacija za potrebe poslodavca.....	28
7. Neplaćeni dopust.....	29
X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE	30
1. Plaća	30
2. Naknada plaće	30
3. Isplata plaće	31
4. Odsutnost tajnosti plaća	31
XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA	31
XII. ZAŠTITA RADNIKA	31
XIII. ZASTUPANJE I PREDSTAVLJANJE KBC	32
XIV. OBAVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU	32
1. Obaveze i odgovornosti radnika	32
2. Povrede radnih obveza	33
XV. NAKNADA ŠTETE	35
XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU	36
XVII. DOSTAVA DOKUMENATA	37
XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	39