

DOM ZDRAVLJA ZAGREB – ZAPAD
Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 11

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, siječanj 2015. godine

Na temelju odredbe članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne Novine“ br. 150/08. do 22/14.), članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne Novine“ br. 93/14), i članka 48. Statuta Doma zdravlja Zagreb - Zapad (u daljnjem tekstu: Dom zdravlja) Upravno vijeće nakon obavljenog savjetovanja sa Radničkim vijećem na 18. sjednici održanoj dana 27. siječnja 2015. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se:

- temeljna prava i obveze iza radnog odnosa,
- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti,
- postupak i mjere zaštite dostojanstva,
- postupak provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika i probni rad,
- obrazovanje i osposobljavanje radnika,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta,
- naknada štete uslijed osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa,
- postupak ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom
- prestanak ugovora o radu,
- druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu regulirana Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

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

Članak 2.

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

Pravilnici iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za uređivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika zajedno sa posebnim pravilnicima iz članka 2. primjenjuju se na sve radnike zaposlene u Domu zdravlja, bez obzira rade li na neodređeno vrijeme, određeno vrijeme ili kao pripravnici, u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu.

Članak 4.

Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane voditelja organizacijske jedinice ili Ravnatelja.

Radnik se dužan pridržavati odredba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika, ugovora o radu i svih općih akata Doma zdravlja.

Prije stupanja na rad, radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika, posebnih pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika te propisima o zaštiti na radu.

Radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte te kolektivni ugovor koji obvezuje Dom zdravlja, a koji se nalazi kod sindikalnog povjerenika ili referenta za kadrovske i administrativne poslove.

Ugovoru o radu dodaju se odredbe kojom se potvrđuje da je radnik u cijelosti upoznat s aktima iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 5.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom ili posebnim pravilnicima iz članka 2. stavak 1., neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća odnosno sindikalnih povjerenika i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredne odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 6.

Radnik je obvezan savjesno, marljivo i stručno, osobnim radom obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Dom zdravlja će, kao poslodavac, radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Doma zdravlja koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili poslugu imovinom Doma zdravlja unutar ili izvan radnog vremena te unutar ili izvan prostorija Doma zdravlja.

Radnici su se obvezni pristojno i dolično ponašati prema pacijentima, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili nanosi šteta ugledu Doma zdravlja. Zabranjeno je svako izazivanje svade, nereda te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme radnog vremena i izvan radnog vremena radnika.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika odnosno drugim aktima Doma zdravlja mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Zabrana diskriminacije

Članak 7.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterij za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavišavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

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

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pismenom obliku, sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pismenom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pismenu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta utvrđenih Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Domu zdravlja.

Kao posebni uvjeti iz stavka 3. utvrđuju se:

1. stručna sprema
2. odobrenje za samostalan rad
3. posebna znanja, sposobnosti i ispiti
4. radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu
5. godine života
6. posebna zdravstvena sposobnost

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog voditelja službe, držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdavstvenih radnika.

Članak 9.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Dom zdravlja dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Članak 10.

U skladu sa zakonom ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Dom zdravlja 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 pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekili drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

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

Članak 11.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj Doma zdravlja, odnosno osoba koju ravnatelj na to ovlasti.

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

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Sigurnost i zaštita na radu

Članak 12.

Dom zdravlja obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uredaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Zaštita života i zdravlja

Članak 13.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, mora uputiti na liječnički pregled.

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 15.

Radnici su obvezni, radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa, Domu zdravlja dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Dom zdravlja, u protivnom snosi štetne posljedice propusta.

Dom zdravlja ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 16.

Ravnatelj imenuje osobu, koja je ovlaštena za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

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

4. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita dostojanstva

Članak 17.

Dom zdravlja je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla kao i osoba koji se javljaju na natječaj, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku ako je uzrokovano zbog njegove rase, spola, boje kože, etičke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, političkog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih posebnosti, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

U daljnjem tekstu ovog pravilnika za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se izraz „uznemiravanje“.

Članak 18.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odluke o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju, po osnovi iz stavka 3. prethodnog članka.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 3. prethodnog članka kojim se radnik stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 3. prethodnog članka radnika u odnosu na drugog radnika u usporedivoj situaciji.

Teži oblici diskriminacije smatraju se diskriminacijom počinjenom prema određenom radniku po više osnova iz stavka 3. prethodnog članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjana više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja teško pogađa žrtvu diskriminacije.

U slučaju sudskog spora zbog diskriminacije po bilo kojoj osnovi, stranka je dužna učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije u zoni radnih odnosa ili prilikom zapošljavanja, a teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije je na poslodavcu.

Članak 19.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 17. ovog pravilnika smatra se osobito:

- uporaba nedoličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- ostale nedolične radnje koje su usmjerene na uznemiravanje radnika (crteži, korištenje mail ili sms i mms poruka i sl.).

Članak 20.

Ravnatelj Doma zdravlja je dužan posebnom odlukom imenovati osobu ovlaštenu za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika, a vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje – povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Obavijest o imenovanju Povjerenika mora biti dostupna svim radnicima Doma zdravlja, kako bi isti znali kome se trebaju obratiti u slučaju da su uznemiravani iz bilo kojeg od gore navedenih razloga.

Članak 21.

Prije stupanja na rad, ovlaštena osoba iz Službe za pravne, kadrovske i opće poslove dužna je upozoriti radnika s imenom i mjestom rada Povjerenika, propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva radnika i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te obvezi primjerenog ponašanja i postupanja, kako bi se izbjeglo bilo kakvo uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, dužni su spriječiti uznemiravanje i o učinjenom uznemiravanju izvijestiti povjerenika.

Članak 22.

Radnik koji smatra da je uznemiravan, može pismeno ili usmeno uložiti pritužbu.

O predaji pismene pritužbe, radnik od povjerenika dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi, povjerenik sastavlja pismenu zabilježbu, koju uz njega, mora potpisati i radnik koji je usmeno prijavio uznemiravanje.

Ako je povjerenik dobio anonimnu pritužbu, dužan je istu na prikladan način ispitati i provjeriti, te o tome sačiniti zabilježbu, ali nije vezan za rokove postupanja, propisane ovim pravilnikom kao kad je riječ o neanonimnoj pritužbi.

Članak 23.

Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi se ispitale činjenice i utvrdile sve okolnosti u svezi uznemiravanja. U tu svrhu on može uzeti pisane izjave od radnika, svjedoka, osoba koje su prijavljene da su uznemirivale ili uznemirivane, može zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju ili sredstva rada radnika kao i ostale radnje kako bi objektivno i nepristrano utvrdio činjenično stanje.

Povjerenik može ako misli da je to neophodno, do okončanja postupka povodom pritužbe za uznemiravanje predložiti ravnatelju Doma zdravlja, da donese privremenu mjeru koja može biti:

- oslobađanje osobe koja je podnijela pritužbu od obveze rada do okončanja postupka,
- udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnijela pritužbu do okončanja postupka,
- oslobađanje od obveze rada onih poslova radnika koji je podnio prijavu za uznemiravanje koji su u doticaju sa poslovima koje radi osoba protiv koje je prijava podnesena.

Članak 24.

O podnesenoj prijavi kao i o donošenju neke od privremenih mjera, Povjerenik obavještava nadležne rukovoditelje radnika.

Za vrijeme trajanja privremene mjere radnik koji je podnio pritužbu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju da se utvrdi da je pritužba bila osnovana, a donesena je privremena mjera udaljenja s rada, navedena u stavku 2. prethodnog članka, radnik na kojeg se odnosi privremena mjera (onaj koji je udaljen) ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Povjerenik mora najkasnije idućeg radnog dana nakon zaprimanja prijave, odnosno sastavljanja zabilježbe o usmenoj prijavi, pozvati osobu protiv kojeg je pritužba podnesena da se očituje o istoj.

Sve osobe koje u bilo kojem svojstvu rade u Domu zdravlja i imaju saznanja o uznemiravanju, obvezne su surađivati s Povjerenikom na način da se odazovu na njegov poziv, daju izjavu te mu pomažu u utvrđivanju činjeničnog stanja.

Onemogućavanje ili odugovlačenje Povjerenika u provođenju postupka, smatra se teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

U slučaju da se pritužba odnosi na osobu koja nije zaposlena u Domu zdravlja, a tu osobu Povjerenik nije u mogućnosti pozvati na davanje izjave ili se ista ne odazove njegovom pozivu, Povjerenik će poduzeti druge mjere koje smatra potrebnim za utvrđivanje činjeničnog stanja, uvijek vodeći računa o zaštiti interesa Doma zdravlja.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a sam postupak provodi se u strogoj diskreciji.

Članak 25.

Povjerenik mora u roku od 8 dana od podnošenja pritužbe, podnijeti ravnatelju Doma zdravlja:

- prijedlog privremene mjere u svezi pritužbe,
- prijedlog Odluke o pritužbi ili ukoliko istraživanje okolnosti iz pritužbe ukazuje da je pritužba osnovana ali postoji vjerojatnost da podnositelj pritužbe odustane od pritužbe,
- prijedlog za mimo rješenje pritužbe, odnosno pomirenja između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena.

Članak 26.

Kad utvrdi sve okolnosti slučaja, koliko je u njegovoj moći, povjerenik predlaže ravnatelju Doma zdravlja donošenje konačne odluke o pritužbi, a ravnatelj Doma zdravlja može tom odlukom, ukoliko je pritužba podnesena protiv osobe koja po bilo kojoj osnovi radi u Domu zdravlja:

- odbaciti pritužbu kao neosnovanu i uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa, radniku koji je podnio neosnovanu pritužbu,
- uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka kršenja radnih obveza, radniku protiv kojeg je podnesena pritužba za uznemiravanje,
- premjestiti putem novog ugovora o radu ili instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radnika protiv kojeg je pritužba podnesena na nove poslove u kojima nije u doticaju sa radnikom koji je pritužbu podnio,
- redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu radnika.

U slučaju otkazivanja ili otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, mora se provesti procedura propisana Zakonom o radu, što po odluci ravnatelja provode stručne službe Doma zdravlja.

Članak 27.

Ako Povjerenik utvrdi da je uznemiravanje počinila osoba koja nije u radnom ili nekom drugom ugovornom odnosu sa Domom zdravlja, a koja s radnikom koji je podnio pritužbu dolazi u doticaj, ravnatelj Doma zdravlja može donijeti neku od sljedećih odluka:

- tu osobu pismeno upozoriti da će u slučaju ponovnog uznemiravanja prekinuti poslovnu suradnju s tom osobom,

- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere, kako da uznemiravanje više ne bi dolazilo,
 - trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova koji ga dovode u doticaj s osobom koja ga je uznemiravala te s tim u svezi ponuditi radniku novi ugovor o radu,
 - prekinuti poslovnu i svaku drugu suradnju sa osobom koja je uznemiravala radnika.
- U slučaju da se radnik Doma zdravlja, zbog uznemiravanja iz prethodnog stavka, prenjesti na druge poslove, plaća mu se ne bi smjela smanjivati.

Članak 28.

Konačnu odluku o pritužbi, Povjerenik dostavlja radniku koji je pritužbu podnio, radniku protiv koje je pritužba podnesena, a u slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama, odnosno organizacijskim jedinicama Doma zdravlja koje, radi provođenja odluke, moraju biti upoznate sa njenim sadržajem u onom obimu koji je primjeren i potreban za provođenje.

Ako je pritužba podnijeta protiv Povjerenika, ravnatelj odmah po primitku pritužbe imenuje drugu osobu za povjerenika koja onda provodi postupak na način opisan u prethodnim člancima.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj Doma zdravlja zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti radni odnos, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio povjerenika u roku od 8 dana od dana prekida rada.

6. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 29.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem probnog rada i prethodne provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika.

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.

Probni rad

Članak 30.

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

Članak 31.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže:

- mjesec dana: za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola i za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema i za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema, sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

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

Članak 32.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba, koju Ravnatelj ovlasti.

Članak 33.

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

Otkazni rok, je najmanje sedam (7) dana.

Ako Dom zdravlja radniku ne dostavi otkaz posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

7. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 34.

Dom zdravlja omogućava radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Članak 35.

Radnici su dužni sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, na koja su upućena na teret Doma zdravlja, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 36.

Radnik koji je upućen na specijalizaciju ili obrazovanje, dužan je sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti specijalizaciju ili obrazovanje, a nakon završetka raditi u Domu zdravlja najmanje još onoliko vremena koliko je trajala specijalizacija ili obrazovanje, u protivnom je dužan Domu zdravlja naknaditi troškove specijalizacije ili obrazovanja.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 37.

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

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

Radí osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

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

a.) Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 38.

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

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

Članak 39.

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

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

Članak 40.

Najmanji broj pripravnika - zdravstvenih radnika koje je Dom zdravlja obvezan zaposliti utvrđeno je Pravilnikom o mjerilima za primanje zdravstvenih radnika na pripravnički staž.

Članak 41.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik -- zdravstveni radnik polaže ispit prema programu koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom Ministarstva zdravlja.

b.) Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 42.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za pripravnike poslova radnih mjesta I. vrste 12 mjeseci

- za pripravnike poslova radnih mjesta II. vrste 6 mjeseci
- za pripravnike poslova radnih mjesta III. vrste 3 mjeseca

Ugovor o radu pripravnika iz stavka 1. sklapa se na određeno vrijeme.

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

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi Povjerenstvo od 3 člana koje imenuje Ravnatelj.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu (1/3), ako Povjerenstvo ocjeni da je pripravnik osposobljen za samostalan rad.

Članak 43.

Povjerenstvo iz prethodnog članka ovog Pravilnika, dužno je osam (8) dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti Ravnatelja o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Članak 44.

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

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno članku 70. ovog Pravilnika.

Prispravniku koji ne položi stručni ispit, Dom zdravlja može otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 45.

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraju se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Broj mjesta za stručno osposobljavanje za rad utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o mjerilima za primanje zdravstvenih radnika na pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnom odnosu iz zakona o radu i drugih zakona, osim odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

8. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 46.

Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

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

Ravnatelj posebnom odlukom u skladu sa propisom ministra zdravlja utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Za posebne poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog ili tjednog radnog vremena Ravnatelj može odrediti drugačiji dnevni odnosno tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar zdravlja.

Članak 47.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu za obavljanje poslova (vrijeme pripravnosti), ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Dom zdravlja.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Dom zdravlja ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Članak 48.

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

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,

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

Članak 49.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Domu zdravlja se provodi rad u dežurstvu, kao poseban uvjet rada.

Za rad u dežurstvu radnik prima naknadu plaće u skladu s mjerilima iz kolektivnog ugovora odnosno Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim plaćama radnika.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 50.

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja.
- intravenska aplikacija citostatika

pod uvjetom da se obavljaju dvije trećine (2/3) radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na trideset pet (35) sati tjedno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Dopunski rad

Članak 51.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punog radnog vremena, ali ne dulje od jedne trećine (1/3) punog radnog vremena, sukladno zakonskim propisima.

Prekovremeni rad

Članak 52.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi Ravnatelj.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnog radnika.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica,
- roditelj s djetetom do tri godine starosti,
- samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Rad u smjenama

Članak 53.

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

Dom zdravlja je pri organizaciji rada u smjenama dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu sa naravi posla koji se obavlja u smjenama.

Dežurstvo

Članak 54.

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

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

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

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

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

Članak 55.

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

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

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

Rad po pozivu

Članak 56.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi

obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

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

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

Raspored radnog vremena

Članak 57.

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

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni raspoređa radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 58.

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

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

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka daje Ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

9. ODMORI I DOPUSTI

Odmor (stanka)

Članak 59.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju trideset (30) minuta u toku radnog dana.

Vrijeme i način korištenja odmora (stanke) u toku radnog dana utvrđuje Ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, nit u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

Dnevni odmor

Članak 60.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

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

Tjedni odmor

Članak 61.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam (48) sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja.

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

Godišnji odmor

Članak 62.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom, dani tjednog odmora te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštení liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 63.

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

1. prema dužini radnog staža
 - od 5 – 10 godina 2 radna dana
 - od 10 – 15 godina 3 radna dana
 - od 15 – 20 godina 4 radna dana
 - od 20 – 25 godina 5 radnih dana
 - od 25 – 30 godina 6 radnih dana
 - od 30 – 35 godina 7 radnih dana
 - preko 35 godina 8 radnih dana
2. prema složenosti poslova
 - radna mjesta I. vrste 5 radnih dana
 - radna mjesta II. vrste 4 radna dana
 - radna mjesta III. vrste 3 radna dana
 - radna mjesta IV. vrste 2 radna dana
3. prema posebnim socijalnim uvjetima
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta 3 radna dana

- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja odnosno invalidnosti 2 radna dana
- 4. prema uvjetima rada
 - rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom, rad na terenu s najmanje dvije trećine (2/3) radnog vremena 2 radna dana
- 5. prema posebnim uvjetima rada
 - s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
 - intravenoznoj aplikaciji citostatika 5 radnih dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset dva (32) radna dana, ovisno o dužini radnog staža, složenosti poslova, posebnim socijalnim uvjetima, uvjetima rada i posebnim uvjetima rada.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu iz stavka 1. točke 5. ovog članka, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, slijepi radnik i donator organima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana do najviše trideset pet (35) radnih dana.

Članak 64.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbom članka 62. i članka 63. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog (6) roka iz članka 59. stavak 2. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog (6) roka iz članka 59. stavak 2. Pravilnika
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

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

Članak 65.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Radniku čija je priroda posla takva da mora raditi prekovremeno 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 prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 66.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplaćuje se naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, koji se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 67.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

Radnik ima pravo koristiti dva (2) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti odnosno da se usuglasi sa Ravnateljem najmanje dva (2) dana ranije.

Članak 68.

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

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

Dopusti

Članak 69.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- za dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan

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

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

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 70.

U slučaju usavršavanja ili obrazovanja za potrebe Doma zdravlja, radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

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

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

Dom zdravlja osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Doma zdravlja i radnika.

Za potrebe edukacije u tuzemstvu, zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja, radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, Dom zdravlja je obvezan radniku osigurati plaćeni dopust i platiti kotizaciju, putne troškove i troškove smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu, zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, Dom zdravlja je obvezan radniku osigurati plaćeni dopust.

Članak 71.

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 sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Članak 72.

Dopuste iz članka 69.-71. odobrava Ravnatelj na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

10. NAKNADA ŠTETE

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Domu zdravlja, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknaduju u jednakim dijelovima.

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

Članak 74.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štetu prouzrokovanu skrivljenim ponašanjem radnika i to za svaku povredu obveze iz radnog odnosa kako slijedi:

1.	kašnjenje na posao do jednog (1) sata, izlazak s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena	u iznosu od 200 kn
2.	svaki neopravdan izostanak s posla	u iznosu od 500 kn
3.	nemarno obavljanje poslova i radnih zadataka tijekom mjesec dana	u iznosu od 100 kn -- 500 kn
4.	zastoj u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	u iznosu od 500 kn -- 1000 kn
5.	zastoj u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	u iznosu od 1000 kn -- 1500 kn
6.	tučnjava na poslu	u iznosu od 500 kn
7.	pušenjem u svim prostorijama Doma zdravlja	u iznosu od 500 kn

Naknada štete, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

Smanjenje štete iznosi najmanje 20% a radnik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobođenju od plaćanja naknade štete donosi Ravnatelj.

Članak 75.

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

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

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

11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 76.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Ravnatelj, odnosno Upravno vijeće ako je to propisano Statutom Doma zdravlja Zagreb – Zapad.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Ravnatelj odnosno Upravno vijeće, kad je to određeno zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, zatražiti će prethodno mišljenje ili suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika.

Rješavanje sporova i zaštita prava

Članak 77.

Sve međusobne sporove Dom zdravlja i radnik, nastojat će sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

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

Radnik koji smatra da mu je Dom zdravlja povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Doma zdravlja ostvarenje toga prava.

Ako Dom zdravlja u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Domu zdravlja nije podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 2. ovoga članka, u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalogoga spora, rok od petnaest (15) dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Dostava odluka

Članak 78.

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

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

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

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

Članak 79.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će se zabilježiti uz svoj popis 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 će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

Članak 80.

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

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

Članak 81.

U slučaju odbijanja prijema dostave, nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u zdravstvenoj ustanovi, a dostava će se smatrati urednom nakon protoka roka od osam (8) dana od objave na oglasnoj ploči.

12. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 83.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu mogu otkazati i Dom zdravlja i radnik.

Članak 85.

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

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

Članak 86.

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

Iznimno od odredbe prethodnoga stavka ovoga članka, radniku s 30 i više godina radnog staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

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 posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa.

Članak 87.

Kao radni staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

Članak 88.

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

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

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

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

Dom zdravlja koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

Članak 89.

Dom zdravlja može redovito otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa (skrivenim ponašanjem), a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Doma zdravlja;
- 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 o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nanošenja štete ugledu Doma zdravlja,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja;
- ako bez odobrenja Doma zdravlja za svoj račun sklopi posao iz zdravstvene djelatnosti;
- konzumiranja alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 90.

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

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 91.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Dom zdravlja je dužan radnika pisano 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 poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Dom zdravlja je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Neopravdani razlog za otkaz

Članak 92.

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

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

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 93.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 94.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Dom zdravlja mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje prema odredbama o dostavi iz ovog Pravilnika.

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 95.

Bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 7 godina,
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju.

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

Članak 96.

Ako Dom zdravlja otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se ovim Pravilnikom traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

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

Otkazni rok

Članak 97.

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

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 dana 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 godina,
- 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. ovoga članka radniku koji je kod Doma zdravlja proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, povećava se za dva (2) tjedna ako je radnik

navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet (55) godina života.

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

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 odsustvovati s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog dopusta, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu 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 te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim Pravilnikom ili drugim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest (6) mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 98.

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

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

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

Članak 99.

Radniku se ne može ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), bez savjetovanja sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenicima u slijedećim slučajevima:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života
- trudnici

- majci djeteta do 7 godina
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- invalidnoj osobi
- samohranom roditelju malodobnog djeteta
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju.

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

Članak 100.

Ako bi u Domu zdravlja u razdoblju od devedeset (90) dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset (20) radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice (5) radnika, dužan je pravodobno i na način propisan zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u cilju otklanjanja ili smanjenja potrebe za otkazivanjem.

Dom zdravlja je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima za namjeravane otkaze, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, dobi, spolu, zvanju i radnom mjestu radnika koji bi mogli biti višak, odnosno koji će biti obuhvaćeni otkazivanjem, roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu, dodatnim kriterijima, uz one iz članka 86. stavka 1. ovoga Pravilnika, o kojima će Dom zdravlja voditi računa pri odlučivanju o otkazivanju, te iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja.

Izdavanje potvrda o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 101.

Dom zdravlja je dužan u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 102.

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 pravilih posljedica prijenosa ustanove.

Suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika

Članak 103.

Ako je Dom zdravlja dužan pribaviti suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika, sindikata, inspektora rada ili službe zapošljavanja za svoju odluku, radničko vijeće, sindikat, inspektor rada, odnosno služba zapošljavanja, dužna je u roku petnaest dana od dostave zahtjeva poslodavca očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Pravilnikom za određeni slučaj nije drukčije određeno.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik, sindikat, inspektor rada, odnosno služba zapošljavanja, ne dostave Domu zdravlja svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Doma zdravlja.

13. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 104.

Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

Članak 105.

Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika uređuju se i druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada.

14. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 106.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstava i zdravstvenog osiguranja.

15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja i drugi propisi.

Članak 108.

Ovaj Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakome postupku u skladu s kojim je donesen.

Članak 109.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 22.10.2012. godine.

Članak 110.

Ovaj Pravilnik o radu Doma zdravlja Zagreb Zapad stupa na snagu osmog dana (8) objave na oglasnoj ploči Doma zdravlja Zagreb-Zapad, a primjenjuje se od 4. 2. 2015. godine.

Ur.broj: 861-18/13/14/15-3
Zagreb, 27. siječnja 2015.g.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Doc.prim.dr.sc. Dubravko Huljev, dr.med.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu usvojilo Upravno vijeće Doma zdravlja Zagreb-Zapad, Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 11, dana 27. siječnja 2015. godine, objavljen na Oglasnoj ploči dana 27. 1. 2015. godine, stupio na snagu dana 4. 2. 2015. godine, a primjenjuje se od 4. 2. 2015. godine.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Dr.sc. Miroslav Havelkački dr.med.spec.