

**OPĆA ŽUPANIJSKA BOLNICA VINKOVCI**

**PRAVILNIK O RADU**

**OPĆE ŽUPANIJSKE BOLNICE VINKOVCI**

Vinkovci, 29. lipnja 2023. godine



Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Narodne novine", broj 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23), članka 13. i članka 14. Statuta Opće županijske bolnice Vinkovci, Upravno vijeće Opće županijske bolnice Vinkovci, nakon provedenog savjetovanja sa povjerenicima sindikata u ulozi Radničkog vijeća sukladno članku 150. Zakona o radu, na svojoj 19. sjednici održanoj 29. lipnja 2023. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU OPĆE ŽUPANIJSKE BOLNICE VINKOVCI**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu Opće županijske bolnice Vinkovci (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere za zaštitu od diskriminacije.

#### **Članak 2.**

- 1) Organizacija rada, sistematizacija poslova i radnih zadataka, zaštita na radu, plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima i kolektivnim ugovorima.
- 2) Pravilnici iz prethodnog stavka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

- 1) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i zakonito te prema uputama poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca, u skladu s prirodom i vrstom rada.
- 2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok gospodarske prilike to dopuštaju.

#### **Članak 4.**

- 1) Prije stupanja na rad, radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika te drugim propisima u vezi s radnim odnosom, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- 2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom s Radničkim vijećem, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 5.**

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- 2) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjeseta Opće županijske bolnice Vinkovci i to u pogledu:
  - stručne spreme
  - posebnih znanja i sposobnosti te položenih ispita
  - radnog iskustva
  - zdravstvene sposobnosti.

### **Članak 6.**

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled s tim da troškove snosi poslodavac.
- 3) Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled, na trošak poslodavca.

### **Članak 7.**

- 1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.
- 2) Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.
- 3) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- 4) U skladu sa zakonom radni odnos se može zasnovati i na određeno vrijeme, što se u ugovoru posebno naznačuje.
- 5) Ugovor o radu na određene vrijeme sklapa se za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen i kada postoji potreba za privremenim obavljanjem posla iz objektivnih razloga kao što su privremena zamjena nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- 6) U slučaju sklapanja Ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom može se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje nije duže od tri (3) godine. Trajanje Ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i u ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, iznimno može trajati neprekidno duže od tri godine samo u slučajevima zamjene privremeno nenazočnog radnika, dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije i ukoliko je to iz drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:

- strankama, prebivalištu, odnosno sjedištu i njihovom osobnom identifikacijskom broju
- mjestu rada, a ukoliko zbog naravi posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, ugovor mora sadržavati podatak o različitim mjestima rada na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada ili kratak popis ili opis poslova
- datum sklapanja ugovora i datum početka rada
- o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme, a ukoliko se ugovor sklapa na određeno vrijeme datum prestanka ili očekivano trajanje ugovora
- o tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme
- o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora podatak o načinu određivanja otkaznih rokova
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora, odnosno načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne ugovorene odnosno ugovorene plaće, dodacima i ostalim primicima te razdobljima isplate
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ukoliko ono postoji
- o trajanju i uvjetima probnog rada, ukoliko je ugovoren.

## **III. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU**

### **Članak 9.**

1) Radnik i Opća županijska bolnica Vinkovci kao poslodavac mogu dogоворити рад на издвојеном мјесту рада код којег радник обавља уговорене послове од куће или другог простора који није простор послодавца.

2) Radnik i Opća županijska bolnica Vinkovci као послодавац могу уговорити рад на даљину који се увјек обавља путем информacijsko komunikacijske tehnologije, при чemu послодавац и радник уговорају право радника да самостално одређује gdje ће тaj rad obavljati, што може бити промјенијиво и оvisiti о volji radnika zbog čega se takav rad не smatra radom na mjestu rada odnosno na издвојеном мјесту рада у смислу propisa o заштити на раду.

### **Članak 10.**

1) Na prijedlog radnika ili poslodavca, obavljanje rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu radnik i poslodavac mogu ugovoriti kao stalno, privremeno ili povremeno.

2) Poslovi koji su Zakonom o radu ili Posebnim zakonom određeni као poslovi s posebnim uvjetima rada, odnosno poslovi на коjima ni uz primjenu mјера заštite i sigurnosti на radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom на издвојеном mjestu rada ni radom на daljinu.

3) Zbog nastanka izvanrednih okolnosti као što су epidemije bolesti, potresi i slično, poslodavac može са radnikom dogоворити rad на изdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu.

4) Ukoliko bi rad na izdvojenom mjestu rada zbog izvanrednih okolnosti nastalih zbog epidemije bolesti, poplava, potresa i drugih situacija trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanrednih okolnosti, poslodavac je dužan radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu sa obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu.

### Članak 11.

1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku pored obveznih podataka navedenih u članku 8. ovog Pravilnika mora sadržavati i podatke o:

- organizaciji rada kojom se omogućava neometana dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem kao i sa trećim osobama u procesu poslovanja
- načinu evidentiranja radnog vremena
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno korištenju vlastitih sredstava radnika ukoliko ih koristi te načinu naknade troškova vezano za korištenje tih sredstava
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja poslova koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalni ili kada razdoblje rada tijekom jednog mjeseca traje dulje od sedam radnih dana osim ukoliko kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju na način jednak kao i za ostale zaposlenike poslodavca
- trajanju rada odnosno načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku pored obveznih podataka navedenih u članku 8. ovog Pravilnika mora sadržavati i podatke o:

- podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
- organizaciji rada kojom se omogućava neometana dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem kao i sa trećim osobama u procesu poslovanja
- načinu evidentiranja radnog vremena
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju na način jednak kao i za ostale zaposlenike poslodavca
- trajanju rada odnosno načinu utvrđivanja trajanja takvog rada,

a podatke o korištenju sredstava za rad i naknadi troškova za korištenje istih te naknadi troškova nastalih zbog obavljanja poslova ako ih poslodavac i radnik ugovore.

3) U odnosu na raspored radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad i stanke na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca ili samog ugovora o radu.

### Članak 12.

1) Ukoliko radnik radi na izdvojenom mjestu rada ili radi na daljinu, plaća i druga materijalna prava radnika ne smiju biti utvrđena u iznosu koji je manji od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti druga prava radnika koja proizlaze iz radnog odnosa mogu biti

utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnike koji iste ili slične poslove obavljaju u prostorijama poslodavca.

2) Kod određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

3) Troškove koje je radnik imao zbog obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada poslodavac je dužan nadoknaditi radniku u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

4) U svrhu održavanja opreme i provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika kod rada, poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u drugi prostor ukoliko je to ugovoreno između radnika i poslodavca te u vrijeme koje je dogovoren sa radnikom.

5) Radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada poslodavac je dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način odnosno način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika kada je to na izdvojenom mjestu rada prema naravi posla i procijenjenoj veličini rizika za život i zdravlje radnika u skladu sa propisima o zaštiti na radu moguće.

#### **IV. ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

##### **Članak 13.**

1) Opća županijska bolnica Vinkovci obavezno organizira i provodi zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito održava: uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mјere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje pacijenata i ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

3) Radnik je obavezan pravilno koristiti sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

##### **Članak 14.**

1) Opća županijska bolnica Vinkovci će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke utvrđene zakonom, Općom uredbom o zaštiti podataka, propisima o evidencijama u području rada te podatke radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

2) Sukladno prethodnom stavku radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sljedeće osobne podatke:

- podatke potrebne za obračun poreza
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima
- podatke o položenim stručnim ispitima
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, u skladu sa čl. 6. st.1. ovog Pravilnika
- promjene prezimena

- adresu stanovanja
- broj djece i zdravstvenog osiguranja djece
- osobnu fotografiju.

3) Radnici su obavezni dostavljati podatke iz prethodnog stavka, u suprotnom snose posljedice tog propusta.

### **Članak 15.**

- 1) Ravnatelj imenuje osobe koje su ovlaštene za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.
- 2) Osobe iz prethodnog stavka moraju uživati povjerenje radnika, a podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti moraju brižljivo čuvati.
- 3) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će biti ovlaštena osim njega nadzirati da li se ti osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koristi i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**

### **Članak 16.**

- 1) Radi provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesata prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj Opće županijske bolnice Vinkovci može osnovati povjerenstva.

### **Članak 17.**

- 1) Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja se intervjoum, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati.
- 2) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

### **Članak 18.**

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad može trajati najduže:

- 1 mjesec za radna mjesata IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna spremna ili osnovna škola
- 2 mjeseca za radna mjesata III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
- 3 mjeseca za radna mjesata II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna spremna prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij
- 6 mjeseci za radna mjesata I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna spremna stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

4) Za vrijeme probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocjene njegove stručne sposobnosti.

### **Članak 19.**

Provjeru i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba koju ravnatelj ovlasti.

### **Članak 20.**

1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti u pismenom obliku i obrazložen, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja odnosno najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

3) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnog rada, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

## **VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD**

### **Članak 21.**

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.

### **Članak 22.**

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

### **Članak 23.**

1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se posebnim pravilnicima odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

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

### **Članak 24.**

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

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

3) Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža zdravstvenih radnika, i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama posebnog pravilnika kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

4) Voditelj ustrojstvene 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 i ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

### Članak 25.

1) Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mesta II. vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mesta I. vrste.

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

### Članak 26.

1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje radnog mjeseta određenog zanimanja, Opća županijska bolnica Vinkovci može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje uz rad) odnosno uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž, a vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjeseta određenog zanimanja.

## VII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

### Članak 27.

1) Opća županijska bolnica Vinkovci dužna je zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

3) Diskriminacija iz stavka 2. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije.

4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 3. ovog članka koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

### **Članak 28.**

1) Ravnatelj Opće županijske bolnice Vinkovci će pismeno imenovati, uz njihovu prethodnu pisano suglasnost, dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

2) Ravnatelj je u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz prethodnog stavka o istome dužan obavijestiti radnike Opće županijske bolnice Vinkovci objavom na mrežnim stranicama Opće županijske bolnice Vinkovci.

3) Prije donošenja odluke iz st. 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, a ukoliko u Općoj županijskoj bolnici Vinkovci nije utemeljeno Radničko vijeće sa sindikalnim povjerenikom odnosno sindikalnim povjerenicima kod Opće županijske bolnice Vinkovci sa pravima i obvezama Radničkog vijeća sukladno odredbama Zakonu o radu.

4) Osobe iz stavka 1. ovog članka ravnatelj će imenovati uz prethodno pribavljenu suglasnost povjerenika sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora koji imaju članove zaposlene u Općoj županijskoj bolnici Vinkovci.

### **Članak 29.**

Kada osoba/osobe iz prethodnog članka primi/e pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, dužna/e je/su odmah, a najkasnije u roku od osam dana, ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i diskriminacije ako utvrdi da ono postoji.

### **Članak 30.**

1) Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije (ovlaštena osoba iz članka 28. ovog Pravilnika) mora bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog, istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja. U dokaznom postupku ovlaštena osoba može provesti radnje poput:

- prikupljanja očitovanja od svih sudionika navedenih u pritužbi
- saslušanja podnositelja/ice pritužbe, svjedoka, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja/icu pritužbe uznemiravala ili diskriminirala, te po potrebi obaviti suočavanje, očevide i prikupljanje drugih dokaza

kojima se može dokazati osnovanost pritužbe- sastavljanja zapisnika prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja/ice pritužbe i osobe za koju podnositelj/ica tvrdi da ga je uznemiravala ili diskriminirala, kao i u slučaju njihova suočavanja, te da zapisnik potpišu sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju

- sastavljanja službene zabilješke prilikom očevida ili prikupljanja drugih dokaza koju će pored ovlaštene osobe potpisati i zapisničar koji je bilješku sastavio.

2) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

### Članak 31.

1) Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom obliku izrađuje odluku kojom utvrđuje da li uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja/ice pritužbe postoji, odnosno ne postoji.

2) U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja/ice postoji, predložit će ravnatelju Opće županijske bolnice Vinkovci da osobi koja je podnositelja/icu uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izrekne odgovarajuću mjeru, odnosno predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili diskriminacije.

3) U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije podnositelja/ice, donijet će obrazloženu pisaniu odluku o odbijanju pritužbe.

4) Ravnatelj Opće županijske bolnice Vinkovci će na temelju postupka i prijedloga ovlaštene osobe o poduzimanju mjera koje su primjerene u konkretnom slučaju radi sprječavanja uznemiravanja ili diskriminacije osobi koju je uznemiravao ili spolno uznemiravao ili diskriminirao, izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

5) Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju prema podnositelju/ci zahtjeva počinio ravnatelj, odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa ravnatelju će izreći Upravno vijeće Opće županijske bolnice Vinkovci.

### Članak 32.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je/su odgovorna/e osoba/e iz članka 28. ovog Pravilnika koja/e je/su rješavala/e pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a o čemu moraju biti upozorene, što se mora utvrditi u zapisniku o provedenom postupku.

## VIII. RADNO VRIJEME

### Članak 33.

1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

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

3) Ravnatelj posebnom odlukom određuje početak i završetak radnog vremena za svaku ustrojstvenu jedinicu zdravstvene ustanove, a sve sukladno Pravilniku o radnom vremenu Opće županijske bolnice Vinkovci.

4) Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena ravnatelj na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar zdravstva, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

#### **Članak 34.**

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

- organiziranju hitne medicinske službe kroz 24 sata u Objedinjenom hitnom bolničkom prijemu, djelatnosti psihiatrije, pedijatrije, ginekologije i eventualno u drugim ustrojstvenim jedinicama
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama
- organiziranju rada u smjenama i turnusima
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana.

#### **Članak 35.**

1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Općoj županijskoj bolnici Vinkovci, može se uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada o čemu odlučuje ravnatelj svojom odlukom.

2) Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

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

4) Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesecnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.

5) Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

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

7) Rad po pozivu može naložiti neposredni rukovoditelj ustrojstvene jedinice u kojoj se rad treba obaviti nakon što je utvrđena potreba za radom po pozivu.

8) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća, a u rad po pozivu uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

#### **SKRAĆENO RADNO VRIJEME**

#### **Članak 36.**

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

2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- poslovi pripreme antineoplastičnih lijekova
- intravenozna aplikacija antineoplastičnih lijekova,

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

3) Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena od trideset i pet sati tjedno.

## **PREKOVREMENI RAD**

### **Članak 37.**

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

2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je dužan raditi na temelju usmenog zahtjeva s tim da se usmeni zahtjev mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremen rad naložen.

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

4) Prekovremen rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, odnosno dvjesto pedeset sati godišnje ako je to ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

5) Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice na način predviđen stavkom 1. i 2. ovog članka.

6) Zabranjen je prekovremen rad maloljetnika.

7) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

8) Radniku koji radi u dodatnom radu može se naložiti prekovremen rad samo ako radnik dostavi pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Članak 38.**

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

2) Ravnatelj odnosno voditelji ustrojstvenih jedinica pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministarstva nadležnog za zdravstvo, zaključenom ugovoru sa HZZO-om i drugim potrebama ustrojstvene jedinice.

### **Članak 39.**

1) Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

2) Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjegći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.

## **OBAVLJANJE POSLOVA IZVAN OPĆE ŽUPANIJSKE BOLNICE VINKOVCI**

### **Članak 40.**

#### **Obavljanje poslova iz djelatnosti poslodavca**

Zdravstveni radnik može uz odobrenje ravnatelja za svoj račun sklopiti ugovor o obavljanju poslova iz zdravstvene djelatnosti koju obavlja u Općoj županijskoj bolnici Vinkovci za drugog poslodavca, sukladno pravilniku kojeg donosi ministar zdravstva te Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

### **Članak 41.**

#### **Dodatni rad**

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca, za obavljanje poslova iz djelatnosti koje ne obavlja u Općoj županijskoj bolnici Vinkovci, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Opću županijsku bolnicu Vinkovci o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, sukladno Zakonu o radu.

## **IX. ODMORI I DOPUSTI**

### **a) STANKA**

### **Članak 42.**

1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta svakog radnog dana.

2) Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

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

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

## **b) DNEVNI ODMOR**

### **Članak 43.**

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

## **c) TJEDNI ODMOR**

### **Članak 44.**

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam sati neprekidno
- 2) Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.
- 3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon četrnaest dana neprekidnog rada.

## **d) GODIŠNJI ODMOR**

### **Članak 45.**

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- 2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Općoj Županijskoj bolnici Vinkovci.
- 3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### **Članak 46.**

Trajanje godišnjeg odmora, raspored i način korištenja uređuju se važećim kolektivnim ugovorima.

### **Članak 47.**

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 45. st. 2. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine utvrđenog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

### **Članak 48.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesecne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

### **Članak 49.**

- 1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani te dani plaćenog dopusta.
- 2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### **Članak 50.**

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz prethodnog stavka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **Članak 51.**

- 1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu te Zakonom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- 2) Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom/povjerenicima s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- 3) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s poslodavcem.
- 4) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- 5) Poslodavac je obvezan dostaviti radniku pisani odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 52.**

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

#### e) DOPUSTI

##### Članak 53.

- 1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.
- 2) 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.

##### Članak 54.

- 1) Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.
- 2) Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.
- 3) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

##### Članak 55.

- 1) Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 54. ovog Pravilnika radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.
- 2) Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 54. ovog Pravilnika poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.
- 3) Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

##### Članak 56.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.

##### Članak 57.

- 1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset 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, njegova člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno — umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, sposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

- 2) Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- 3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb o članu obitelji ili članu kućanstva zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).
- 4) U svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi od radnika će se zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe radi koje se traži dopust iz prethodnog stavka.
- 5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Opća županijska bolnica Vinkovci ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

#### **Članak 58.**

Plaćeni odnosno neplaćeni dopust odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

### **X. ODSUTNOST S POSLA**

#### **Članak 59.**

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanih bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

### **XI. NOĆNI RAD**

#### **Članak 60.**

- 1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.
- 2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- 3) Radniku koji radi u noćnom radu poslodavac je dužan prije početka toga rada te redovito tijekom trajanja noćnog rada omogućiti zdravstvene pregledne u skladu s Pravilnikom o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji radi u noćnom radu na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.
- 5) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovog članka snosi poslodavac.

6) Ukoliko se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovog članka utvrdi da radnik koji radi noću ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

7) Ako poslodavac radniku iz stavka 6. ovog članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnog rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

8) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban zbog više sile te kojeg ne mogu obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

9) U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, obavljanje takvog rada mora biti pod nadzorom punoljetne osobe.

## **XII. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD**

### **Članak 61.**

1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, 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.

## **XIII. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU**

### **Članak 62.**

1) Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio od strane voditelja ustrojstvene jedinice u skladu s naravi i vrstom posla.

2) Zdravstveni radnici Opće županijske bolnice Vinkovci pri obavljanju svojeg posla dužni su postupati prema pravilima struke, na način da svojim postupcima ne ugroze život i zdravlje ljudi.

3) Zdravstveni radnici mogu se osigurati od odgovornosti za štetu koju bi mogli počiniti obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

### **Članak 63.**

1) Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po pisanim nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti ili težih uvjeta rada od poslova svog radnog mesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog radnika, za odrađene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mesta kojeg obavlja po pisanim nalogu poslodavca.

2) Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka daje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

#### **Članak 64.**

1) Radnici Opće županijske bolnice Vinkovci dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što znaju o zdravstvenom stanju pacijenta. Na čuvanje profesionalne tajne obavezni su i studenti i učenici škola zdravstvenog usmjerjenja.

2) Povreda čuvanja profesionalne tajne predstavlja težu povredu radne obveze.

### **XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 65.**

Ugovor o radu može prestati na način, pod uvjetima i po postupku utvrđen zakonom, propisima donesenim na temelju zakona i kolektivnih ugovora.

#### **Članak 66.**

1) U slučaju kad radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetom i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem.

2) Ako kod Opće županijske bolnice Vinkovci nije utemeljeno Radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze Radničkog vijeća sukladno Zakonu o radu (osim prava na imenovanje predstavnika radnika u Upravno vijeće).

3) Ako kod Opće županijske bolnice Vinkovci djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

#### **Članak 67.**

1) Prije redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skriviljenim ponašanjem radnika, ravnatelj će na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice obvezno prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika).

2) Voditelj ustrojstvene jedinice dužan je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od saznanja za kršenje radnih obveza radnika, o tome pismeno izvjestiti ravnatelja koji će odrediti osobu koja će utvrditi istinitost navoda te druge činjenice vezane za donošenje meritorne odluke ravnatelja.

3) Pismeno upozorenje o kršenju radnih obveza pohranjuje se u dosje radnika na minimalno tri godine.

#### **Članak 68.**

1) Obaveza prethodnog pisanog upozorenja prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ne postoji ako je povreda radne obveze radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad, poslovanje i odnose između radnika.

2) U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj ustrojstvene jedinice dužan je bez odgađanja – hitno o tome izvijestiti ravnatelja.

### **Članak 69.**

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati u odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obveza učinjena.

### **Članak 70.**

1) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima (lakše povrede radne obveze):

1. neopravdanog izostanka s posla jedan dan
2. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
3. skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
4. nepoduzimanje mjera zaštite na radu
5. neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
6. nekorektan odnos prema prepostavljenima
7. nekorektan odnos prema suradnicima
8. nekorektan odnos prema korisnicima usluga (pacijentima i dr.)
9. neobavještavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu
10. nanošenje štete ugledu Opće županijske bolnice Vinkovci.

2) Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- a) pisana opomena na kršenje radne obveze
- b) upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu.

### **Članak 71.**

1) Teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatraju se (teže povrede radne obveze):

1. neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
2. svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
3. kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
4. zloupotreba bolovanja
5. neopravданo odbijanje izvršenja radnih zadataka
6. učestalo kršenje pravila rada
7. povreda poslovne tajne
8. fizički napad na drugog radnika
9. povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika
10. konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u takvom stanju
11. konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu
12. otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Opće županijske bolnice Vinkovci, pacijenata, njihove pratnje ili posjetitelja
13. napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene

14. sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja ili osobe koju on ovlasti za izdavanje suglasnosti
15. povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
16. izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika
17. neopravdano ne postupanje po propisima ili općim aktima Opće županijske bolnice Vinkovci ili neosnovano neizvršavanje odluke Upravnog vijeća, ravnatelja ili drugih nadležnih tijela ili postupanje protivno njima
18. nanošenje veće štete Općoj županijskoj bolnici Vinkovci svojim nesavjesnim i nepravilnim radom ili zanemarivanjem svojih dužnosti
19. nepridržavanje utvrđene finansijske politike i finansijskih planova Opće županijske bolnice Vinkovci
20. postupanje suprotno poslovnim i profesionalnim interesima Opće županijske bolnice Vinkovci
21. povreda tajnosti podataka u postupku zaštite dostojanstva radnika
22. istek odobrenja za samostalan rad (licenca)
23. neopravdano prekoračenje danih ovlaštenja.

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- a) upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu
- b) redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

### **Članak 72.**

- 1) Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovan otkaz).
- 2) Osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima.
- 3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka voditelj ustrojstvene jedinice je obavezan pisano izvijestiti ravnatelja.
- 4) Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice koje nesumnjivo pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 73.**

U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu, otkazni rok i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## **XV. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 74.**

- 1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

- 2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- 3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 75.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu naknadi Opća županijska bolnica Vinkovci, dužan je naknaditi iznos štete isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 76.**

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac 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 koja je radniku uzrokovana povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- 3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## **XVI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 77.**

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obavezno se u pisanim oblicima dostavljaju radniku.

### **Članak 78.**

Radnik koji smatra da mu je povrijedeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u postupku, rokovima i na način propisan Zakonom o radu.

## **XVII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

### **Članak 79.**

- 1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.
- 2) Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na internoj dostavnici.
- 3) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

4) Na internoj dostavnici ili povratnici, pored vlastoručnog potpisa radnika, naznačuje se i datum primitka.

#### **Članak 80.**

1) Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na internu dostavnicu će se zabilježiti uz potpis dostavljača razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana presliku odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma stavljanja odluke na oglasnu ploču.

2) Dostava putem objave na oglasnoj ploči smatrati će se obavljenom istekom osmog dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču.

#### **Članak 81.**

1) 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.

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

#### **Članak 82.**

U slučaju odbijanja prijema dostave na kućnu adresu ili nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Opće županijske bolnice Vinkovci, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

#### **Članak 83.**

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Opća županijska bolnica Vinkovci kao poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je isti dostupan radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

### **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 84.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, važećih kolektivnih ugovora te drugih propisa, kao i odluke nadležnih organa.

#### **Članak 85.**

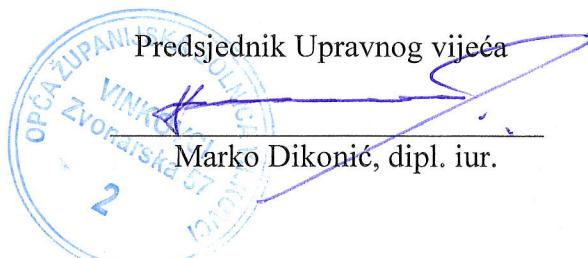
Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

### Članak 86.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Opće županijske bolnice Vinkovci.

### Članak 87.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Opće županijske bolnice Vinkovci donesenog na 18. sjednici Upravnog vijeća dana 28. srpnja 2017. godine, a koji je na snazi od 5. kolovoza 2017. godine.



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Opće županijske bolnice Vinkovci dana 29. lipnja 2023. godine te je stupio na snagu dana 7. srpnja 2023. godine.

