

LJEČILIŠTE BIZOVAČKE TOPLICE

POSLOVNIK O RADU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA

Bizovac, svibanj 2019.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	4
II.	ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA	5
III.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
	1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa	5
	2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	6
	3. Ugovor o radu na određeno vrijeme	7
IV.	PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD	8
	1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti	8
	2. Probní rad	8
V.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	9
	1. Sigurnost zaštite na radu	9
	2. Zaštita života i zdravlja	9
	3. Zaštita privatnosti radnika	10
VI.	POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE	10
	1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije	10
	2. Postupak zaštite	10
VII.	OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD	11
	1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika	12
	2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika	12
	3. Stručno osposobljavanje za rad	13
VIII.	RADNO VRIJEME	13
	1. Raspored radnog vremena	13
	2. Puno i nepuno radno vrijeme	14
	3. Skraćeno radno vrijeme	14
	4. Prekovremeni rad	15
	5. Preraspodjela radnog vremena	15
	6. Pripravnost i dežurstvo	16
	7. Rad po pozivu	17
	8. Noćni rad	17
	9. Rad u smjenama i rad u turnusu	17
	10. Dopunski rad	18
IX.	ODMORI I DOPUSTI	18
	1. Stanka	18
	2. Dnevni odmor	18
	3. Tjedni odmor	18
	4. Godišnji odmor	19
	5. Plaćeni i neplaćeni dopusti	23
X.	PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU	24
XI.	NAKNADA ŠTETE	25
XII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	27
	1. Sporazum radnika i poslodavca	27
	2. Otkaz ugovora o radu	27
	3. Poslovno uvjetovani otkaz	28
	4. Osobno uvjetovan otkaz	28
	5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja	29
	6. Izvanredni otkaz ugovora o radu	29
	7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora	30
	8. Otkazni rok	31
	9. Otpremnina	32
	10. Postupak otkazivanja	32
	11. Kolektivni višak radnika	34

XIII.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	34
XIV.	DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU	35
XV.	PLAĆA I NAKNADE PLAĆE	36
	1. Plaća	36
	2. Naknada plaće	38
	3. Zaštita radnika	38
XVI.	OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	39
	1. Službeno putovanje	39
	2. Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme	40
	3. Pomoć	40
	4. Naknada za odvojeni život	40
XVII.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	41
XVIII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	42
	 PRILOG I - sistematizacija	 43
	 PRILOG II - opis radnih mjesta	 45

Na temelju odredbi članaka 26. Zakona o radu (NN 93/14,127/17), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18), članka 40. Pravilnika o minimalnim uvjetima u pogledu prostora, radnika i medicinsko-tehničke opreme za obavljanje zdravstvene djelatnosti (NN 61/2011, 128/2012, 124/2015, 8/2016, 77/2018, 100/2018) i članka 22. Statuta Lječilišta Bizovačke toplice (u daljnjem tekstu: Poslodavac) Upravno vijeće, nakon obavljenog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom, na svojoj 32. sjednici održanoj putem e-mail poruka dana 27.svibnja 2019. donosi

POSLOVNIK O RADU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Poslovnikom o radu i sistematizaciji radnih mjesta (u daljnjem tekstu: Poslovnik) uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada Radnika zaposlenih kod poslodavca za koja se sredstva u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu, odnosno sredstva koja se temeljem ugovora o provođenju zdravstvene zaštite ostvaruju od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: Zavod), kao i za ostale Radnike koji se zapošljavaju kod Poslodavca, poštujući zakonske odredbe o zabrani diskriminacije među radnicima po pitanju ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa.

Ovim Poslovnikom posebno se uređuju plaća, organizacija rada, poslovi i radni zadaci koji se obavljaju u Ustanovi, te uvjeti za njihovo obavljanje, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Radnika, te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za navedenu skupinu Radnika zaposlenih kod Poslodavca, kao i prava navedene skupine Radnika propisana Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Odredbe ovog Poslovnika neposredno se primjenjuju na sve Radnike iz stavka 1. ovog članka koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Izrazi koji se koriste u ovom Poslovniku, 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.

Sistematizacija radnih mjesta Radnika iz članka 1. ovog Poslovnika sa opisom poslova i radnih zadataka čini sastavni dio ovog Poslovnika (Prilog I).

Sistematizacija iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Poslovnika čini osnovu za utvrđivanje odredbi Ugovora o radu za pojedinog Radnika.

Članak 3.

Prije stupanja na rad, Radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Poslovnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za Radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Poslovnika o radu i ostalih općih akata koji reguliraju prava i obveze iz rada i po osnovi rada, iste postaju sastavni dio prava i obveza Radnika i Poslodavca iz sklopljenih Ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Poslodavac je obavezan Radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Poslovníkom.

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

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost koja je u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Svi dijelovi Lječilišta funkcionalno su povezani u jedinstvenom pružanju zdravstvene zaštite i vođenju poslovanja.

Članak 6.

Za izvršenje poslova iz cjelokupne djelatnosti Lječilišta, funkcije (položaji) i radna mjesta Radnika iz članka 1. ovog Poslovnika s uvjetima koje trebaju ispunjavati radnici raspoređeni na te funkcije ili radna mjesta propisuju se Sistematizacijom radnih mjesta Radnika iz članka 1. ovog Poslovnika sa sažetim opisom poslova i radnih zadataka koja čini sastavni dio ovog Poslovnika.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Ravnatelj, držeći se propisanih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

Potrebu zapošljavanja Poslodavac oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama, odnosno na oglasnim pločama ustanove i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 8.

Radni se odnos zasniva Ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom.

Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje Ravnatelj, a u njegovoj odsutnosti zamjenik Ravnatelja.

Prava i obveze Poslodavca i Radnika iz Ugovora o radu, Zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je Radnik počeo raditi.

Prije sklapanja Ugovora o radu, Radnika je potrebno upoznati sa odredbama Poslovnika o radu, Sistematizacijom poslova i ostalim poslovnici, obavijestiti ga gdje može do važećih poslovnika doći, te odredbu o tome unijeti u Ugovor o radu.

Poslovnici koji se tiču prava i obveza Radnika nalazit će se u kadrovskoj službi i kod sindikalnog povjerenika, i na taj način učinit će se dostupnim Radnicima.

Članak 9.

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

Kao posebni uvjet u skladu s Sistematizacijom poslova utvrđuju se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa Ugovor o radu,
- posebna zdravstvena sposobnost

Članak 10.

Radnik obavlja poslove iz opisa poslova za njegovo radno mjesto, sukladno sklopljenom Ugovoru o radu, svojoj stručnoj spremi, stručnim znanjima i vještinama stečenim radom, te nalogima i uputama rukovodeće osobe.

Prije sklapanja Ugovora o radu, Radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove Radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi Poslodavac.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Poslodavca dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok radni odnos ne prestane na neki drugi način određen Poslovníkom, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

U skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

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

-rok za izvršenje određenog posla

-nastup određenog događaja

a koji razlog mora biti naveden u ugovoru o radu ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih Ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim Radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka Ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog Radnika ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno Kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

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 za koji se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme.

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 13.

Ugovor o radu za poslove Ravnatelja, Zamjenika ravnatelja, te poslove onih radnih mjesta koja se temelje na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu sklopljenom na neodređeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 14.

Stručne i radne sposobnosti Radnika za pojedine poslove utvrđene Sistematizacijom poslova mogu se provjeravati prije sklapanja Ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti Radnika.

Članak 15.

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.

Poslodavac ima pravo Radnika uputiti na psihološko testiranje.

2. Probní rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme može se ugovoriti probni rad.

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

Članak 17.

Probní rad može trajati najduže:

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

Probní 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.

Članak 18.

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

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 19.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi mentor.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 20.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi, te odredbi Kolektivnog ugovora koji obvezuje Zdravstvenu ustanovu.

Zdravstvena ustanova obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava Radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Obveza svakog Radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu, te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu zakone i druge propise.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 21.

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

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

Članak 22.

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

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

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 23.

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih Zakonom, drugim propisom ili općim aktom Poslodavca.

Podaci iz stavka 1. su tajni.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno Zakonom ili drugim propisom.

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

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.

VI. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 24.

Poslodavac štiti dostojanstvo Radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku uznemiravanja) te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz Ugovora o radu.

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

2. Postupak zaštite

Članak 25.

Svaki Radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika diskriminacije, odnosno uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 26.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva Radnika i zaštite od diskriminacije, te njihovog zamjenika imenuje Ravnatelj ustanove.

Članak 27.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Poslovnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva Radnika, odnosno za zaštitu od diskriminacije, dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji, odnosno bilo kojeg oblika diskriminacije.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se Radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se navodi da je uznemiravala, odnosno diskriminirala radnika, ispitat će se način i okolnosti uznemiravanja, odnosno diskriminacije te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. O svim provedenim radnjama u postupku ispitivanja pritužbe sastavit će se zapisnik.

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

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

Članak 28.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva Radnika i zaštite od diskriminacije su tajni i za njihovu tajnost su odgovorne osobe iz članka 26. ovog Poslovnika koje su rješavale pritužbu za zaštitu dostojanstva Radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

VII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 29.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

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.

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

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 30.

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

Članak 31.

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.

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

Članak 32.

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

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

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 33.

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

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

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

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka može se sklopiti na određeno vrijeme.

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

3. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 34.

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

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

Sa pripravnikom se zaključuje Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

Broj takvih pripravničkih mjesta utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika.

VIII. RADNO VRIJEME

1. Raspored radnog vremena

Članak 35.

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

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, Poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar, u okviru petodnevnoga radnog tjedna.

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

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu sa podacima koji su propisani Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Vođenje evidencije prisutnosti na radu, dolaska i odlaska s posla može se provoditi putem potpisnih lista.

Potpisom Ugovora o radu Radnik pristaje i na način bilježenja prisutnosti na radu.

Nebilježenje, krivo bilježenje ili neredovito bilježenje dolaska i odlaska s rada predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 36.

Ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena Radnika.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 37.

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

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

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

2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Ustanove.

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.

Kod sklapanja Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Radnik je dužan obavijestiti Ravnatelja o svim sklopljenim Ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcima.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 39.

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

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

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno 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 izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 40.

Raspored radnog vremena Radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj Radnik radi.

4. Prekovremeni rad

Članak 41.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, Radnik je dužan na zahtjev Ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 48. ovog Poslovnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Za sate prekovremenog rada Radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj ovim Poslovníkom.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ako priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

6. Pripravnost i dežurstvo

Članak 43.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Ustanovi se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se Kolektivnim ugovorom.

7. Rad po pozivu

Članak 44.

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 može narediti Ravnatelj, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

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

8. Noćni rad

Članak 45.

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

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

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

Za sate odrađenog noćnog rada Radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno članku 113. ovog Pravilnika.

Članak 46.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban, a punoljetni Radnici nisu dostupni u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

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

9. Rad u smjenama i rad u turnusu

Članak 47.

Rad u smjenama je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 - 24 - 12 - 48.

10. Dopunski rad

Članak 48.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu kao i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Ugovor iz stavka 1. ovog članka sklapa sukladno odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti, i podzakonskim propisima donesenim od Ministra nadležnog za zdravstvo.

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 49.

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje Ravnatelj.

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.

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.

2. Dnevni odmor

Članak 50.

Između dva uzastopna radna dana Radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

3. Tjedni odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati u pravilu 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. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja.

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

Radniku koji radi na dan tjednog odmora, subota ili nedjelja ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate sukladno čl.113. ovog Pravilnika.

4. Godišnji odmor

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 ili 24 dana).

Ukupan broj dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo utvrđuje se posebnim rješenjem, zavisno od posebnih uvjeta predviđenih ovim Poslovnikom.

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

Članak 53.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 ili 24 dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi :

a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijaliste 5 radnih dana
- poslovi VSS 4 radna dana
- poslovi VŠS 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV 2 radna dana

–ostali poslovi 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku

s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku

za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku

hendikepiranog djeteta 3 radna dana

– invalidu i radniku sa 70% i više

tjelesnog oštećenja 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

– rad u smjenama

- rad u turnusu

- rad s pripravnosću ili dežurstvom

- rad na terenu s najmanje

2/3 radnog vremena

– rad uz specifično otežane uvjete rada

određene pravilnikom Zavoda, uz

suglasnost Sindikata

2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna (20 ili 24 dana) niti više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

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

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 54.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 54. ovog Poslovnika, za svakih navršenih mjeseca dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 52. ovog Poslovnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- prestanka radnog odnosa Radnika

Razmjeran dio godišnjeg odmora izračunava se tako da se Radniku utvrdi puni broj dana godišnjeg odmora na koji bi imao pravo da ispunjava uvjete iz članka 54. ovog Poslovnika, taj broj dana dijeli se s 12 (mjeseci), a dobiveni rezultat množi se s brojem navršenih mjeseci provedenih na radu sukladno stavku 1. ovog članka.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu, a kada radnik ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 55.

U slučaju prestanka Ugovora o radu Poslodavac je dužan Radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

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

Članak 57.

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 (10 dana).

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu godišnji odmor iz stavka 2. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 58.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama Radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 59.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja Radniku Odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora koju potpisuje Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je Radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj Kolektivnim ugovorom.

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

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, Radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, Radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

5. Plaćeni i neplaćeni dopusti

Članak 60.

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

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

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

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

Članak 61.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe Poslodavca Radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

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

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

Članak 62.

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

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju Radnika na temelju usuglašenih interesa Poslodavca i Radnika.

Članak 63.

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

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

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

Članak 64.

Dopust iz članka 61, 62. i 63. ovog Pravilnika odobrava Ravnatelj.

X. PRAVA I OBEVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 65.

Svaki Radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Članak 66.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba Zakona, drugih propisa, Kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, ovoga Poslovnika i Ugovora o radu.

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

Članak 67.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga Radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), Radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je Radnik primljen bez promjene u visini plaće.

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

Članak 68.

U slučaju kada Radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Poslovnikom i drugim općim aktima Poslodavca, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom otkazati Ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 69.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

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

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

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

Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svako nanošenje imovinske i neimovinske štete.

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

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

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

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 71.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane:

1. zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena u iznosu od 100 kn
2. svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata u iznosu od 200 kn
3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana u iznosu od 100 - 500 kn
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica u iznosu od 500 - 1000 kn
5. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno u iznosu od 500 - 1500 kn
6. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama u iznosu od 1000 - 1500 kn

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka . ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Odluku o naknadi štete donosi Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 72.

Naknada štete iz članka 71. ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, već krajnjom nepažnjom, da Radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- 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 samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti

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

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

Članak 73.

Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan Radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao Radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 74.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću Radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
3. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada Radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i Radnik drukčije ne dogovore,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
6. sporazumom Radnika i Poslodavca,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda

1.Sporazum radnika i poslodavca

Članak 75.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 76.

Na razrješenje Ravnatelja i raskid Ugovora o radu za poslove Ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog Poslovnika o otkazu Ugovora o radu.

Razrješenjem Ravnatelja s dužnosti i prestankom Ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, Ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po Ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost Ravnatelja.

Članak 77.

Poslodavac i Radnik mogu otkazati Ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom Ugovora o radu.

Članak 78.

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

Članak 79.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz propisani 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)

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi Ugovorom o radu.

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 80.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac, koji zapošljava više od dvadeset radnika, mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete Radnika.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao Radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugoga Radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje Ugovora o radu Radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 81.

Voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvijestiti Ravnatelja ako Radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

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

5. Otkaz Ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 82.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza utvrđenog od neposrednog voditelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac .

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 83.

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

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obveza iz Ugovora o radu
- nezapočinjanje s radom dana navedenog Ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je Radniku određen pritvor
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka
- učestalo kršenje pravila rada

- povreda poslovne tajne
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- konkurencija Radnika Poslodavcu na način protivan Zakonu
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja Poslodavca)
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne
- nanošenja štete ugledu Poslodavca
- druge nespomenute povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti Poslodavac ocijeni kao osobito teške povrede radne obveze

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

Strana 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.

Članak 84.

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

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

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

7. Otkaz Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 85.

Odredbe ovog Poslovnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže Ugovor i istovremeno predloži Radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

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

O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima Radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za zahtijevanje od poslodavca ostvarenje prava koje Radnik smatra da mu je otkazom povrijeđeno teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

8. Otkazni rok

Članak 86.

Kad Ugovor o radu otkazuje Radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se Radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 87.

U slučaju redovitog otkaza od strane Poslodavca, 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 Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je Radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 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.

Ako Radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Poslodavac mu 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 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 88.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom 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, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti Radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

9. Otpremnina

Članak 89.

Svakome Radniku kojemu Poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje Radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Ako Radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi Radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 90.

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

10. Postupak otkazivanja

Članak 91.

Postupak otkazivanja Ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj Radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice nadređeni pomoćnik Ravnatelja koju dostavlja Ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

Članak 92.

U slučaju otkaza Ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem Radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju Ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno

pisano upozoriti Radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 93.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti Radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje zdravstvene ustanove, ako je počinjena gruba nemarnost u pružanju zdravstvene zaštite pacijentima, ako povreda negativno utječe na međusobne odnose Radnika, i Radnika i posloводства zdravstvene ustanove, te u drugim slučajevima kad od Poslodavca nije opravdano očekivati da Radniku prethodno uputi pisano upozorenje.

U slučaju postojanja razloga za izvanredni otkaz voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti Ravnatelja.

Članak 94.

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

Poslodavac je omogućio Radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu Radniku se uručuje na način uručjenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 95.

U postupku otkazivanja Ugovora o radu od strane Poslodavca za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

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

Članak 96.

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

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

- Radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- majci djeteta do navršene 8 godina života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,

– roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.

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

Članak 97.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 98.

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

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

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

11. Kolektivan višak radnika

Članak 99.

Poslodavac je dužan u slučajevima utvrđenja kolektivnog viška Radnika provesti sva potrebna savjetovanja, obavijestiti nadležne službe i dostaviti im potrebne podatke, a sve sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 100.

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

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 101.

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

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

Članak 102.

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

Radnik podnosi zahtjev za zaštitu prava Poslodavcu, o kojem odlučuje Upravno vijeće.

XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 103.

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se Radniku putem administratora organizacijske jedinice u kojoj Radnik radi.

Dostava Ugovora o radu i odluka o otkazu Ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis Radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na prijavljenu adresu Radnika.

Članak 104.

Ako Radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu Radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvijestiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku osmog dana od stavljanja odluke na oglasnu ploču smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 105.

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 član njegova kućanstva.

Članak 106.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je Radnik prijavio Poslodavcu i povrata pošiljke sa adresu koju je Radnik prijavio Poslodavcu i sl., odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u zdravstvenoj ustanovi, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

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

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima Zakona o parničnom postupku.

XV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 107.

Za izvršeni rad Radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Kolektivnim ugovorom i ovim Poslovnikom.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

Članak 108.

Plaću Radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću ili ugovorom o radu definiran bruto iznos plaće.

Osnovnu plaću Radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Radnik i Poslodavac mogu ugovoriti plaću u bruto iznosu, s time da ne mogu ugovoriti plaću u manjem iznosu od iznosa predviđenog u Kolektivnom ugovoru.

Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, dodaci, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Dodatke iz stavke 3. ovog članka utvrđuje Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja te ovaj Poslovnik.

Članak 109.

Iz prihoda koje Poslodavac ostvari pružajući svoje usluge na tržištu izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna moguće je Radnicima uvećati plaće sukladno osnovama i mjerilima koja će se odrediti posebnim općim aktom Poslodavca a uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 110.

Osnovica za izračun plaće utvrđivat će se na način i u rokovima kako je ugovoreno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Iznimno od st.1, Poslodavac može Radniku odrediti veću osnovicu za izračun plaće od propisane, ukoliko se njegova plaća ne financira sredstvima Hrvatskog zavoda za zdr.osiguranje.

Članak 111.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do dvadesetog u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac će na dan isplate, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine Radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, Radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Članak 112.

Plaće nisu tajne.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Članak 113.

Osnovna plaća uvećat će se:

-za rad noću 40%

-za rad subotom 25%

-za rad nedjeljom 35%

-za prekovremeni rad 50%

-za rad u drugoj smjeni 10%, ako Radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.

Za rad u dane blagdana ili neradnog dana utvrđenog zakonom te na dan Uskrsa, Radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. i st. 2. se međusobno ne isključuju.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Članak 114.

Osnovna plaća Radnika uvećat će se za dodatak za posebne uvjete rada sukladno Popisu radnih mjesta i poslova zdravstvenih i nezdravstvenih radnika koji imaju pravo na dodatak, a koji je dio Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Uvećanja plaće zaposlenima na radnim mjestima i poslovima iz Popisa radnih mjesta ne mogu se kumulirati.

Radnik ima pravo na ostale dodatke propisane Kolektivnim ugovorom.

Članak 115.

Pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na 85% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava za samostalan rad.

2. Naknada plaće

Članak 116.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom.

Članak 117.

Ako je Radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice utvrđene Zakonom o osnovnom zdravstvenom osiguranju.

Naknadu u 100% iznosu osnovice iz stavke 1. ovog članka pripada Radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

3. Zaštita radnika

Članak 118.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

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

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

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na

odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Ugovorne strane su suglasne da će Ministarstvo pokrenuti inicijativu prema Ministarstvu pravosuđa da se napad na zaposlenog u zdravstvu i zdravstvenom osiguranju smatra napadom na službenu osobu.

XVI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 119.

Na ostala materijalna prava radnika izravno se primjenjuje Kolektivni ugovor.

Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilara nagrada za neprekinuti rad u javnim službama, dar u prigodi dana Svetog Nikole, novčana pomoć, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres za korištenje godišnjeg odmora, Božićnica, naknada za prijevoz i slično) u opsegu i visini koja je propisana Temeljnim kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike u javnim službama.

1. Službeno putovanje

Članak 120.

Kada je Radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na punu naknadu prijevoznih troškova, dnevnicu propisanu Kolektivnim ugovorom i naknadu punog iznosa hotelskog računa za hotel kategorije do tri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena dulji od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje dulje od 8 sati, ali ne dulje od 12 sati Radniku se priznaje pola dnevnice. Radniku se priznaje pola dnevnice i za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje dulje od 24 sata.

Članak 121.

Za službena putovanja Ravnatelj može odobriti korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe, ako će se na taj način brže i ekonomičnije izvršiti službena zadaća.

2. Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Članak 122.

Poslodavac je obavezan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

3. Pomoć

Članak 123.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika - 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja - 1 proračunska osnovica.

Navedeno su neto iznosi.

Članak 124.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno isplatiti pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

U slučaju da je iza smrti radnika ostalo više djece, isplaćuje se jedan iznos pomoći i to djetetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

Navedeno su neto iznosi.

4. Naknada za odvojeni život

Članak 125.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u slučaju kad je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno

poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, pri čemu se obitelji smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastora i štice, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku od dana početka rada izvan sjedišta poslodavca do isteka mjeseca u kojem je riješio stambeno pitanje u mjestu rada ili do isteka mjeseca u kojem izjavi da ne želi preseliti obitelj ili odbije ponuđeni stan.

Iznos naknade za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se unaprijed najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji. Ako je radnik koristio godišnji odmor, neplaćeni dopust, u mjesecu za koji je isplaćena naknada za odvojeni život, iznos naknade za odvojeni život za sljedeći mjesec se razmjerno tom broju dana umanjuje.

Naknada za odvojeni život od obitelji ne isplaćuje se ni u slučaju kada je mjesto izvan sjedišta poslodavca u koje je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij, ujedno i mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta obitelji. Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Kada radnik prima naknadu putnih troškova za putovanje na rad izvan sjedišta poslodavca od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika ne isplaćuje mu se naknada za odvojeni život od obitelji.

Iznimno, zdravstveni radnik koji je upućen na specijalizaciju, užu specijalizaciju odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, a isti ne zadovoljava kriterije iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na naknadu u maksimalnom bruto iznosu u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak, a u koji iznos su uključeni doprinosi iz plaće i na plaću, porez i možebitni prirez. Pravo na naknadu ostvaruje se uz uvjete iz stavka 2. i stavka 4. - 7. ovoga članka.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 126.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom i Kolektivnim ugovorima, koji obvezuju zdravstvenu ustanovu.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Poslovnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja te Zakona o obveznim odnosima i drugih propisa.

Članak 128.

Ovaj Poslovnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Članak 129.

Stupanjem na snagu ovog Poslovnika prestaju važiti odredbe Poslovnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta donesenog dana 11. prosinca 2013. godine, Poslovnika o izmjenama Poslovnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta donesenog dana 16. lipnja 2014. godine, te odredbe Poslovnika o izmjenama Poslovnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta donesenog dana 26. kolovoza 2014. godine

Ur.broj: 35/2019/I

Bizovac, 10. svibnja 2019.

Utvrđuje se da je ovaj Poslovnik objavljen na oglasnoj ploči dana 11. svibnja 2019.g. te je stupio na snagu dana 19. svibnja 2019. godine

Predujedinica Dopravnog vijeća:



PRILOG I

TABLICA SISTEMATIZACIJE RADNIH MJESTA U LJEČILIŠTU BIZOVAČKE TOPLICE

Zdravstvena zaštita u Lječilištu Bizovačke toplice (u daljnjem tekstu: Ustanova) provodi se u djelatnostima:

- specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite i
- bolničke zdravstvene zaštite

i to kroz mrežu javne zdravstvene zaštite ili kroz pružanje privatnih zdravstvenih usluga na tržištu.

Ovisno u ugovornom odnosu sa Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje, pružanje zdravstvene zaštite osigurava se kroz ugovorene timove i ugovoreni broj ordinacija.

Pritom, Ustanova organizaciju rada provodi sukladno člancima 30. i 40. važećeg Pravilnika o minimalnim uvjetima u pogledu prostora, radnika i medicinsko-tehničke opreme za obavljanje zdravstvene djelatnosti (NN 61/2011, 128/2012, 124/2015, 8/2016, 77/2018, 100/2018), gdje se za pružanje zdravstvene zaštite moraju osigurati:

- za provođenje specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite

	POTREBAN BROJ IZVRŠITELJA
Dr.spec.fiz.med. i reh.	1
Medicinska sestra/tehničar	1
1 stručni prvostupnik fizioterapije na 10 bolesnika	6
1 fizioterapeutski tehničar na 25 bolesnika	4
1 stručni prvostupnik radne terapije na 20 bolesnika	-

i to za 8 sati radnog vremena.

- za provođenje bolničke zdravstvene zaštite

	POTREBAN BROJ IZVRŠITELJA
1 dr.med. odgovarajuće specijalnosti na 50 bolesnika	2
1 medicinska sestra opće njege na 15 bolesnika (od čega 5% prvostupnica sestrinstva)	6(1)
1 stručni prvostupnik fizioterapije na 30 bolesnika	3
1 fizioterapeutski tehničar na 20 bolesnika	5
1 stručni prvostupnik radne terapije na 50 bolesnika	2

i to za 8 sati radnog vremena.

Sukladno navedenom, te odredbama Zakona o radu (NN 93/14,127/17), Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/2018), u Ustanovi se organiziraju sljedeći položaji i radna mjesta:

I. RAVNATELJ

II. ZAMJENIK RAVNATELJA

III. VODITELJ ODJELA

- i. Doktor specijalist fizikalne medicine i rehabilitacije
- ii. Administrator

III.A Glavni fizioterapeut

- i. Fizioterapeut prvostupnik – voditelj tima
- ii. Fizioterapeut prvostupnik
- iii. Fizioterapeutski tehničar
- iv. Radni terapeut

III.B Glavna medicinska sestra/tehničar

- i. Medicinska sestra/tehničar prvostupnik – voditelj tima
- ii. Medicinska sestra/tehničar prvostupnik
- iii. Medicinska sestra/tehničar
- iv. Njegovateljica
- v. Spremačica

IV. VODITELJ FINACIJA, RAČUNOVODSTVA I OPĆIH POSLOVA

IV.A Stručni savjetnik za računovodstvene poslove

V. PREVODITELJ/ICA

