

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

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

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

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

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

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

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

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

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

Članak 8.

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

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 9.

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

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

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 10.

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

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

4. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 13.

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

Članak 14.

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

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

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

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

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

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

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

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

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

Članak 18.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 19.

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

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

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

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

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

Članak 23.

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

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

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

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

4. Rad od kuće i zaštita na radu

Članak 24.

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

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

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

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

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

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

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

5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 28.

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

V. STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

Članak 29.

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

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

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

Članak 30.

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

VI. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 36.

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

Članak 37.

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

2. Probni rad

Članak 38.

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

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

(3) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

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

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

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

(7) Trajanje probnog rada će se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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

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

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

1. Pripravnici zdravstveni radnici

Članak 41.

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

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

Članak 42.

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

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

Članak 43.

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

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika i zdravstvenih suradnika

Članak 44.

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

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

(3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Radni tjedan

Članak 47.

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

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

3. Evidencija radnog vremena

Članak 48.

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

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

4. Puno radno vrijeme

Članak 49.

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

5. Nepuno radno vrijeme

Članak 50.

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

Članak 55.

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

7. . Skraćeno radno vrijeme

Članak 56.

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

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,
pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

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

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

Članak 57.

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

8. . Prekovremeni rad

Članak 58.

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

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

10. Preraspodjela radnog vremena

Članak 60.

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

11. Noćni rad

Članak 61.

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

12. Pripravnost i dežurstvo

Članak 62.

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

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

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

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

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

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Dnevni odmor (stanka)

Članak 66.

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

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

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

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

2. Dnevni odmor

Članak 67.

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

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

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

Članak 70.

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

Članak 71.

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

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

Članak 72.

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

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

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

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

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

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

Članak 77.

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

Članak 78.

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

Članak 79.

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

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

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

Članak 82.

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

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

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

7. Neplaćeni dopust

Članak 83.

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

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

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

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

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

3. Isplata plaće

Članak 87.

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

4. Odsutnost tajnosti plaća

Članak 88.

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

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 89.

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

XII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 90.

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

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.

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

Članak 94.

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

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

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

2. Povrede radnih obveza

Članak 95.

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

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

Članak 96.

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

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

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

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

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

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

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 100.

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

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

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

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

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

Članak 101.

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

Članak 102.

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

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

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

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

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

Članak 108.

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

3. Staž kod istog poslodavca

Članak 109.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario

XVII. DOSTAVA DOKUMENATA

Članak 110.

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

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

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

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

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

Članak 113.

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

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

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

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

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

Članak 115.

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

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

Zagreb,

Klasa: 003-05/23-01/008

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

Predsjednik Upravnog vijeća

Tomislav Dulibić, dipl. iur.,



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči KBC-a dana 1. 7. 2023. te je stupio na snagu dana 8. 7. 2023.

Ravnatelj

Prof. dr. sc. Davor Vagić, dr. med.

