



**KLINIČKA BOLNICA "SVETI DUH"**  
10000 ZAGREB, Sveti Duh 64  
**UPRAVNO VIJEĆE**

Telefon: 01 37 12 153  
Fax: 01 37 12 308  
E-pošta: kb@kbsd.hr

---

Ur.broj: 01-1206  
Zagreb, 26.07.2023. godine

Na temelju odredaba članka 13. i 50. Statuta Kliničke bolnice „Sveti Duh“, Upravno vijeće Bolnice na sjednici održanoj dana 26. srpnja 2023. godine, donijelo je sljedeću

### **ODLUKU**

- 1) Donosi se Pravilnik o radu Kliničke bolnice „Sveti Duh“ (dalje u tekstu: Pravilnik).
- 2) Pravilnik iz točke I. ove Odluke čini sastavni dio ove Odluke.

Predsjednik Upravnog vijeća  
prof. dr. sc. Darko Kaštelan, dr. med.





Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ broj 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23) i članka 50. Statuta Kliničke bolnice „Sveti Duh“ (u dalnjem tekstu: Bolnica), Upravno vijeće Bolnice, nakon savjetovanja sa sindikatima, na sjednici održanoj dana 26.07.2023., donosi

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obveze, odgovornosti te druga pitanja u svezi s radom radnika u Bolnici, a koja se odnose na: plaće, organizaciju rada, postupak i mјere za zaštitu dostojanstva radnika te mјere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Bolnici, ako ta pitanja nisu uređena zakonima odnosno kolektivnim ugovorima.

Ovaj Pravilnik neposredno se primjenjuje na sve radnike Bolnice koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Bolnice ili na drugom mjestu rada koje odredi ovlaštena osoba Bolnice, osim ako zakonom ili Statutom ili drugim normativnim aktom Bolnice u pojedinim slučajevima nije drugačije propisano.

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.

Plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređena su i posebnim pravilnicima, kolektivnim ugovorima i drugim posebnim propisima.

#### Članak 3.

Ravnatelj zaključuje ugovore o radu s radnicima te odlučuje o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa.

Predsjednik Upravnog vijeća zaključuje Ugovor o radu s ravnateljem te odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa ravnatelja.

#### Članak 4.

Prije stupanja na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

#### Članak 5.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mјesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radом, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodавca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještina, štititi poslove i interes poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim propisima.

## **II. ORGANIZACIJA RADA**

### **Članak 6.**

Bolnica obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja, a koje su:

1. Ravnateljstvo,
2. Medicinske ustrojstvene jedinice i
3. Nemedicinske ustrojstvene jedinice.

Sve ustrojstvene i organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem Bolnice.

Unutarnji ustroj detaljno je reguliran posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mјesta.

### **Članak 7.**

Ustrojstvenim jedinicama rukovode radnici koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenoj osobi odnosno ravnatelju.

Pojedine poslove unutar ustrojstvenih jedinica Bolnice obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mјesta Bolnice.

## **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

### **Članak 8.**

U provođenju mјera zaštite na radu Bolnica i radnik obvezni su pridržavati se odredaba Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu te odredbi kolektivnih ugovora.

Bolnica je obvezna osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu u skladu s propisima o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti na radu, a osobito: održavati uređaje i opremu, radilište i pristup radilištu, primjenjivati mјere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

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

### **2. Zaštita života i zdravlja**

### **Članak 9.**

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 mјere zdravstvene zaštite u vezi s radom.

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

Radnik je dužan odazvati se uputi na pregled iz prethodnog stavka.

Radnik je obvezan i odgovoran obavljati svoje poslove s dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje bi mogli ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu. O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

#### Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili dugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih osoba s kojima radnik u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir. Neobavještavanje poslodavca o ovim okolnostima predstavlja težu povredu obveze iz radnog odnosa i može predstavljati razlog za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti neposredno nadređenu osobu, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju te početkom mjeseca dostaviti Izvješće o bolovanju za prethodni mjesec. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti navedenu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

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

### 3. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 11.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obradivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Uz osobne podatke o radnicima u vezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom te urednog vođenja evidencija iz područja rada poslodavac može prikupljati i podatke nužne za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i roditeljstva te podatke za potrebe komore koje je zdravstveni radnik član.

Podaci iz stavka 1. ovoga članka su tajni.

Radnici su obvezni poslodavcu dostavljati podatke iz stavka 1. ovog članka.

Radnici su obvezni dostavljati izmjene podataka iz stavka 1. ovog članka u roku od tri dana od nastanka izmjene.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obradivati; koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikuplju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama podaci u skladu sa zakonom.

Osobe iz prethodnog stavka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

#### 4. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

##### Članak 12.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju (u dalnjem tekstu: uznemiravanje). Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### 5. Postupak zaštite

##### Članak 13.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u dalnjem tekstu: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku. Radnik u pritužbi mora učiniti vjerojatnim da su počinjene radnje odnosno ponašanja koje imaju značenje uznemiravanja.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika je ravnatelj i dvije osobe različitog koje on uz njihovu prethodnu pisani suglasnost na to ovlasti.

Osobe iz stavka 2. mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz stavka 2. ovog članka o imenovanju obavijestiti radnike.

Kada jedna od osoba iz stavka 2. ovog članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mјere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrđi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe jedna od osoba iz stavka 2. ovog članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu koja se tereti da je uznemiravala radnika te osobe kao i svjedoke za koje se pretpostavlja da imaju saznanja o uznemiravanju.

U postupku iz stavka 5. ovog članka jedna od osoba iz stavka 2. ovog članka treba utvrditi okolnosti uznemiravanja i izvesti dokaze kojima se mogu utvrditi činjenice uznemiravanja te o svakom relevantnom dokazu sastaviti zapisnik.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz stavka 2. 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.

Ako osoba iz stavka 2. ovog članka u postupku utvrđi da je radnik uznemiravan, ravnatelj će izreći osobi za koju je utvrđeno da je uznemiravala radnika upozorenje na obveze iz radnog odnosa te joj ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka uznemiravanja i zabraniti joj svako daljnje uznemiravanje.

#### **IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

##### **Članak 14.**

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Upravno vijeće Bolnice na prijedlog ravnatelja.

##### **Članak 15.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim uglavcima ugovora.

##### **Članak 16.**

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

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 Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjeseta te ostalih akata i obavijestiti gdje su navedeni akti u Bolnici dostupni na uvid.

Umjesto uglavka u ugovoru o radu o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo i trajanju redovitog radnog dana ili tjedna primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, Uredbe o nazivima radnih mjeseta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Zakona o plaćama u javnim službama, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika o radu.

#### **V. STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA**

##### **Članak 17.**

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

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

##### **Članak 18.**

Rukovoditelj ustrojstvene jedinice Bolnice dužan je organizirati proces rada u ustrojstvenom dijelu kojim rukovodi, u skladu s propisima i općim aktima Bolnice, odredbama kolektivnih ugovora te uputama ravnatelja.

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

##### **Članak 19.**

Radnik je dužan izvršavati naloge rukovoditelja ustrojstvene jedinice i nadređenog radnika koji su izdani sukladno ugovoru o radu i općim aktima Bolnice.

#### Članak 20.

Ugovorom preuzete poslove radnik obavlja u poslovnim prostorijama Bolnice i na drugim mjestima rada na kojima se, prema vrsti i prirodi rada, poslovi obavljaju.

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

#### 1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

#### Članak 21.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu.

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

Poslodavac može prije i nakon zaključivanja ugovora o radu o svom trošku radnika uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje je radnik raspoređen.

#### 2. Probni rad

#### Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U tijeku 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.

Probni rad može trajati, ovisno o stručnoj spremi, u rokovima koje propisuje zakon ili kolektivni ugovori.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

#### Članak 23.

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

Provjeru i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi rukovoditelj ustrojstvene jedinice ili osoba koju on odredi.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

## VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

### Članak 24.

Ugovor o radu ili ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa 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.

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

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.

Pripravniku će se odrediti stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

## VIII. RADNO VRIJEME

### 1. Pojam radnog vremena

### Članak 25.

Bolnica je kao zdravstvena ustanova koja obavlja zdravstvenu djelatnost u mreži javne zdravstvene službe obvezna neprekidno pružati zdravstvenu zaštitu, radom u jednoj, dvije ili više smjena, pomakom radnog vremena, pripravnošću ili dežurstvom u skladu s potrebama stanovništva i oblicima pružanja zdravstvenih usluga.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan 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.

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.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslové po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom:

### 2. Radni tjedan

### Članak 26.

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

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

### 3. Evidencija i kontrola radnog vremena

#### Članak 27.

Bolnica vodi evidenciju radnog vremena u skladu s zakonom, kolktivnim ugovorima i podzakonskim aktima.

Kontrola poštivanja radnog vremena može se obavljati provjerama nadredene osobe, potpisivanjem radnika u listu dolazaka na posao i odlazaka s posla ili elektronski, prilikom dolaska na posao i prilikom odlaska s posla.

Odluku o načinu kontrole radnog vremena donosi ravnatelj Bolnice.

Nepoštivanje propisanog radnog vremena u smislu kašnjenja, prijevremenog napuštanja radnog mesta i drugih neopravdanih izostanaka s radnog mesta predstavlja povredu radne obveze.

Bolnica može za neopravdane izostanke s radnog mesta umanjiti radniku plaću razmjerno ukupnom vremenu neopravdanih izostanaka s radnog mesta tijekom mjeseca. O umanjenju plaće s osnova neopravdanog izostanka s radnog mesta radniku mora biti uručen obračun.

Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika Bolnica im je dužna dostaviti evidenciju radnog vremena.

### 4. Puno radno vrijeme

#### Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim u slučajevima predvidenim zakonom odnosno kolktivnim ugovorom.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u dalnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Bolnicu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

### 5. Nepuno radno vrijeme

#### Članak 29.

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

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

#### Članak 30.

Radnik koji radi nepuno radno vrijeme izjednačen je u svojim pravima iz radnog odnosa s radnicima koji rade puno radno vrijeme, uz iznimku plaće i drugih materijalnih prava.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom nije drukčije uređeno.

#### 6. Kumulativni rad u Bolnici i na visokom učilištu

#### Članak 31.

Nastavnici – zdravstveni radnici koji izvode nastavu za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu istodobno zasnovati radni odnos s Bolnicom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, na način da njihovo ukupno radno vrijeme ne traje duže od radnog vremena propisanog zakonom.

#### Članak 32.

Plaća zdravstvenih radnika-nastavnika koji rade u kumulativnom radnom vremenu određuje se sukladno propisima i evidenciji o vremenu provedenom na radu.

#### 7. Raspored radnog vremena

#### Članak 33.

Ravnatelj odlučuje o rasporedu radnog vremena u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo, kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radnom vremenu Bolnice.

#### 8. Dopunski rad

#### Članak 34.

Zdravstveni radnik može uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti poslodavca sukladno važećim zakonskim propisima.

### **IX. ODMORI I DOPUSTI**

#### 1. Stanka i dnevni odmor

#### Članak 35.

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

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.

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.

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj, s time da predstojnik / pročelnik može radi nesmetanog odvijanja procesa rada odrediti klizno vrijeme dnevnog odmora (stanke).

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

### Članak 36.

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

#### 2. Tjedni odmor

### Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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

#### 3. Godišnji odmor

### Članak 38.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor.

Pravo na puni godišnji odmor ima radnik koji neprekidno radi 6 mjeseci ili koji ima prekid između prethodnog i sadašnjeg zaposlenja kraći od 8 dana.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka radnik kojem radni odnos prestaje za tu kalendarsku godinu ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio punog godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

#### Članak 39.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu, bez obzira na datum prestanka radnog odnosa odnosno umirovljenja.

#### Članak 40.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesecne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za radnika povoljnije.

#### Članak 41.

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 zaštiti radnika od štetnih utjecaja, pet tjedana.

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 sljedećim kriterijima:

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.

Broj dodatnih dana godišnjeg odmora prema kriterijima iz prethodnog stavka utvrđuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Najveći mogući broj dana punog godišnjeg odmora je 30 radnih dana, osim za radnike koji rade 2/3 radnog vremena u posebnim uvjetima rada, slijepim radnicima te darivateljima parenhimpnih organa, a koji radnici imaju pravo na puni godišnji odmor u najdužem trajanju od 35 radnih dana.

#### Članak 42.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjih odmora. Načrt Plana korištenja godišnjih odmora izraduju predstojnici/pročelnici pojedinih ustrojstvenih jedinica, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja uvažavajući, koliko je to moguće s obzirom na proces rada, želje i potrebe radnika te vodeći računa o njihovim socijalnim uvjetima (npr. termini školskih praznika za roditelje malodobne djecе i sl.). Plan korištenja godišnjih odmora donosi Ravnatelj Bolnice.

Na temelju Plana korištenja godišnjih odmora Odluku o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora radniku treba uručiti najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Predstojnici/pročelnici pojedinih ustrojstvenih jedinica iz opravdanih razloga mogu odobriti radniku promjenu termina planiranog godišnjeg odmora, a o čemu se ne donosi nova odluka o korištenju godišnjeg odmora, već se pisanim putem obavještava Služba za upravljanje ljudskim potencijalima.

### Članak 43.

U godišnji odmor se ne uračunavaju dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani, dani plaćenog dopusta te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

### Članak 44.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijestiti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dvanaest dana ranije.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u iduću godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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 njegove 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 4. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njegove 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.

### Članak 45.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgovarajućih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje 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 Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, a što radnik 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 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 46.

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

#### Članak 47.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Bolnica je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

#### 4. Plaćeni dopust

##### Članak 48.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, pomajke, staratelja, skrbnika, posvojenika, posvojitelja, unuka, brata ili sestre	5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga ili roditelja životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u injestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa	2 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
- nastupanjā u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

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

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

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi/organa ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova svakog dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje ga u razdoblju od šezdeset dana od dana kada je darovao krv/orgān, uz suglasnost nadređenog radnika o terminu korištenja plaćenog dopusta, ovisno o radnim obvezama. Pravo iz ovog stavka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

U posebno opravdanim slučajevima ravnatelj Bolnice može odobriti trajanje plaćenog dopusta i u trajanju dužem od trajanja predviđenog u stavku 1. ovoga članaka, ali najduže u ukupnom trajanju od 20 radnih dana.

## 5. Obavezna edukacija za potrebe poslodavca

### Članak 49.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Za slučajeve stručnog usavršavanja radniku se iznimno može u tijeku godine odobriti dopust u ukupnom trajanju dužem od trajanja predviđenog kolektivnim ugovorom, ali isključivo uz odobrenje ravnatelja i uz prethodnu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojstvene jedinice.

### Članak 50.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen za potrebe Bolnice ne može trajati duže od 6 tjedana godišnje, osim u iznimnim slučajevima (npr. školovanje ili edukacija ili studijski boravak u inozemstvu), i smatra se vremenom provedenom na radu.

## 6. Neplaćeni dopust

### Članak 51.

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,
- 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.

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

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je razlog za 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.

U osobito opravdanim i dokumentiranim slučajevima (npr. diplomatska, vojna ili druga služba supruga/e u inozemstvu, teška bolest člana obitelji, boravak u inozemstvu radi stručnog usavršavanja ili specijalizacije i sl.), iznimno, a pod uvjetom da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, radniku se može odobriti neplaćeni dopust i u trajanju duljem od 30 dana u kalendarskoj godini.

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

Dopust iz ovog članka Pravilnika odobrava ravnatelj Bolnice uz suglasnost predstojnika/pročelnika.

## X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

### 1. Plaća

#### Članak 52.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću određenu Zakonom o plaćama u javim službama, kolektivnim ugovorima i drugim propisima kojima se reguliraju plaće i naknade radnicima u javnim službama.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, te ostali propisani dodaci i uvećanja plaća.

Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća.

### 2. Naknada plaće

#### Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Bolnice,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- zastoja u radu do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim normativnim aktom.

#### Članak 54.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za râdnika.

Naknada plaće u visini 100% iznosa njegove prosječne mjesecne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### 3. Isplata plaće

#### Članak 55.

Plaća se isplaćuje jednom mjesечно, najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Radnici imaju pravo izabrati banku putem koje će im se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i slično.

## XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

#### Članak 56.

Ostala materijalna prava kao što su regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevница i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja i slično, Bolnica će isplatiti radniku, ukoliko je isto pravo predviđeno zakonom ili drugim važećim propisima, u propisanom iznosu.

## XII. ZAŠTITA RADNIKA

#### Članak 57.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

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

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

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

### **XIII. ZASTUPANJE I PREDSTAVLJANJE BOLNICE**

#### **Članak 58.**

Ravnatelj zastupa i predstavlja Bolnicu.

Radnik može zastupati Bolnicu, odnosno sklapati pojedini pravni posao u ime Bolnice, samo na temelju pisane punomoći ravnatelja.

Ako radnik zastupa Bolnicu ili sklopi pojedini pravni posao u imc Bolnice bez punomoći ravnatelja, čini težu povredu radne obveze.

### **XIV. OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU**

#### **1. Obveze i odgovornosti radnika**

#### **Članak 59.**

Svaki radnik obvezan 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 vještina, štititi poslove i interes poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

#### **Članak 60.**

Radnik je dužan pridržavati se na radu odredaba zakona i drugih propisa, ugovora o radu i naloga poslodavca.

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

#### **Članak 61.**

Radnik koji smatra da je potrebno rješiti ili ukazati na pojedino sporno medicinsko, stručno ili drugo pitanje Bolnice, dužan je najprije obratiti se neposredno nadređenom, zatim predstojniku/pročelniku te potom ravnatelju Bolnice.

Radnik koji je postupio u smislu stavka 1. ovog članka ima pravo na pisani odgovor u roku od 30 dana od pokretanja pojedinog medicinskog, stručnog ili drugog pitanja.

Radnik koji se o određenom pitanju Bolnice obraća trećima izvan Bolnice, a otkriva liječničku, profesionalnu ili službenu tajnu, iznosi netočne podatke ili svojim nastupom može prouzročiti štetu Bojnici, odnosno povrijediti ugled Bolnice, čini težu povredu radne obveze.

#### **2. Povrede radnih obveza**

#### **Članak 62.**

Radnik koji svojim ponašanjem krši pravila propisana ovim Pravilnikom, odredbama zakona, drugih propisa i kolektivnih ugovora te pravila struke, čini povredu radne obveze.

Povrede radne obveze mogu biti lakše i teže.

#### Članak 63.

Težom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se primjerice:

- neizvršavanje, odnosno nekvalitetno ili nepravodobno izvršenje radnog zadatka ili neispunjavanje 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 Bolnicu,
- złoupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- raspolaganje sredstvima Bolnica protivno zakonu, drugom propisu, općem aktu ili finansijskom planu,
- krivotvorene odluka ili druge dokumentacije,
- neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa,
- povreda propisa i općih akata o zaštiti tajnosti podataka,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- pušenje u prostorijama Bolnice,
- neuredno popunjavanje i vođenje medicinske dokumentacije,
- nepotpuno popunjavanje ili nepotpuno popunjavanje tiskanice informiranog pristanka na zahvat ili informiranog odbijanja zahvata,
- propuštanje informiranja pacijenta sukladno odredbama Zakona o zaštiti prava pacijenata,
- i druge povrede koje se prema objektivnim kriterijima mogu ocijeniti kao teže povrede obveza iz radnog odnosa.

Smatra se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u organizmu ima alkohola iznad 0,00 g/kg, odnosno odgovarajući iznos miligrama u litri izdahnutog zraka.

Prisutnost alkohola u organizmu utvrđuje se analizom krvi ili urina ili mjerjenjem količine alkohola u litri izdahnutog zraka ili liječničkim pregledom ili drugim metodama i uređajima.

Smatra se da je radnik pod utjecajem opojnih sredstava ako u organizmu ima opojnih sredstava. Prisutnost opojnih sredstava u organizmu utvrđuje se odgovarajućim sredstvima ili uređajima ili liječničkim pregledom ili analizom krvi ili krvi i urina.

Testiranje na alkohol i opojna sredstva provest će poslodavac, i to samo ako se sumnja da je radnik pod utjecajem alkohola ili opojnih sredstava.

Ako radnik odbije podvrgnuti se testiranju iz stavka 5. ovoga članka, smatra se da se nalazi pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava.

#### Članak 64.

Lakšom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se primjerice:

- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- neopravданo kašnjenje na posao preko sat vremena,
- učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
- napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja nadređene osobe,
- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- neuredno čuvanje medicinske dokumentacije, spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- neobavješćivanje neposredno nadređene osobe o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,

- ponašanje protivno mjerodavnom etičkom kodeksu,
- napuštanje kruga Bolnice u službenoj odjeći medicinskog osoblja,
- i druge povrede koje se prema objektivnim kriterijima mogu ocijeniti kao lakše povrede obveza iz radnog odnosa.

### Članak 65.

Zbog kršenja obveza iz radnog odnosa radniku se mogu izreći mjere:

- upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
- otkaz ugovora o radu,
- druga propisana sankcija.

Bez obzira na to radi li se o lakšim ili težim povredama radnih obveza, u slučaju višekratnog kršenja obveza iz radnog odnosa s različitih temelja, radniku se može otkazati ugovor o radu.

### Članak 66.

Postupak protiv radnika radi utvrđivanja povrede radne obveze mogu pokrenuti:

- Upravno vijeće, Stručno vijeće ili drugo tijelo Bolnice,
- ravnatelj, zamjenik ravnatelja,
- pomoćnik ravnatelja,
- predstojnik klinike ili pročelnik zavoda,
- pročelnik nemedicinske službe.

Ravnatelj će zadužiti određenog radnika odnosno ustrojstvenu jedinicu za poduzimanje odgovarajućih radnji i prikupljanje dokaza radi utvrđivanja povrede radne obveze i počinitelja.

Inicijativu za pokretanje postupka radi utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obveze može podnijeti svaki radnik Bolnice.

### Članak 67.

Ako postoji osnovana sumnja da je počinjena povreda radne obveze, ali nije poznat njen počinitelj, prijava iz prethodnog članka podnosi se protiv nepoznatog počinitelja.

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

### Članak 68.

Radniku protiv kojega je pokrenut postupak radi utvrđivanja povrede radne obveze mora se omogućiti iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Bolnice da to učini.

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 Bolnice da to učini.

Obveza pisanih upozorenja iz prethodnog stavka ne postoji u slučaju da je povreda radne obveze tako teška da je dovela do izvanrednog otkaza ugovora o radu.

## **XV. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 69.**

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

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

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

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 naknaduju u jednakim dijelovima.

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

### **Članak 70.**

Naknada štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika može se umanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni.

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

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobođenju plaćanja naknade štete donose ravnatelj odnosno Upravno vijeće Bolnice, u okviru svoje nadležnosti propisane Statutom Bolnice, ovisno o tome o kolikom iznosu se radi.

### **Članak 71.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Bolnica je dužna radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

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

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

## **XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 72.**

Ugovor o radu prestaje iz razloga i na način predviđen Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Sporazum radnika i Bolnice o prestanku ugovora o radu mora biti sastavljen u pisanim oblicima.

#### **1. Otkazni rokovi**

### **Članak 73.**

Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok je najviše 30 dana, osim ako se radnik i Bolnica drugačije ne dogovore.

U svim ostalim slučajevima otkazni rokovi se računaju sukladno odredbama Zakona o radu.

## 2. Radni staž u javnim službama

### Članak 74.

Neprekidni radni staž u javnim službama smatra se stažem kod istog poslodavca, bez obzira na promjenu poslodavca.

Kod izračuna iznosa otpremnine radniku koji je radi prestanka radnog odnosa u javnoj službi već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu već ostvario.

Prekidom staža iz stavka 1. ovog članka smatra se prekid duži od 8 dana.

Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa, niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovog članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovog članka.

## XVII. DOSTAVA PISMENA

### Članak 75.

Pozivi, odluke, obavijesti, upozorenja i drugi akti kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa radnika te druga pismena (u dalnjem tekstu: pismena), dostavljaju se osobno radniku u poslovnim prostorijama poslodavca uz naznaku datuma prijema i potpis radnika u dostavnoj knjizi, na kopiji pismena ili na dostavnici na kojoj treba biti naznačeno o kakvom se pismenu radi.

### Članak 76.

Ako radnik odbije prijem pismena, osoba koja mu je pismeno trebala uručiti, naznačit će to u dostavnoj knjizi, na kopiji pismena ili na dostavnici uz svoj potpis i datum odbijanja primitka.

U slučaju odbijanja primitka pismena na način iz prethodnog stavka, pismeno će se istaknuti na Oglasnoj ploči Bolnice. Dostava se smatra izvršenom nakon proteka roka od tri dana od dana isticanja pismena na Oglasnoj ploči.

### Članak 77.

Ako zbog odsutnosti radnika s rada pismeno ne može biti uručeno u poslovnim prostorijama poslodavca, dostava će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja radnika.

Dostava se smatra uredno izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od poslovno sposobnih članova njegova domaćinstva.

Ako se dostava pismena na adresi stanovanja ne uspije izvršiti (odbija primitak, obaviješten nije podigao pošiljku, odselio, nepoznat, nedovoljna adresa i dr.), pokušat će se ponovna dostava. Ako se ni pri ponovljenoj dostavi ne uspije izvršiti dostava pismena, pismo će se istaknuti na Oglasnoj ploči Bolnice. Dostava se smatra izvršenom nakon proteka roka od tri dana od dana isticanja pismena na Oglasnoj ploči.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o svakoj promjeni adrese stanovanja. Dostava pismena se obavlja na posljednju adresu stanovanja koju je radnik dostavio poslodavcu.

## XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 78.

Ovaj Pravilnik o radu objavit će se na Oglasnoj ploči Bolnice i na službenoj web stranici Bolnice, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu stavlja se izvan snage te prestaje važiti Pravilnik o radu Kliničke Božnice Sveti Duh od 27. lipnja 2016.

U Zagrebu, 28.07. 2023.  
Broj: 01-1205

Predsjednik Upravnog vijeća

Prof.dr.sc. Darko Kaštelan, dr.med.



Ovaj Pravilnik objavljen je na Oglasnoj ploči Bolnice dana 28.07. 2023. te je stupio na snagu dana 06.08. 2023.

v.d. ravnatelja Bolnice

doc.dr.sc. Igor Alfirević, dr.med.

