

pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana, odnosno sukladno važećem kolektivnom ugovoru.

Članak 71.

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.

Članak 72.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 68. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 70. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 70. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Specijalna bolnica koja je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućila korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 73.

U slučaju prestanka ugovora o radu Specijalna bolnica je dužna radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Članak 74.

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 vikendom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesecne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 75.

Zbog organizacije posla godišnji odmor koristi se u pravilu 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 ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja ustrojstvene jedinice najmanje dva dana ranije.

Članak 76.

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

Članak 77.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Specijalna bolnica 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 neodgovarajućih poslova na temelju odluke ravnatelja Specijalne bolnice ili osobe koju ravnatelj ovlasti.

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 odgomom, 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 važećim propisima.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 78.

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 ili posvojenje djeteta	– 5 radnih dana
– smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	– 5 radnih dana
– smrti djeda ili bake, pradjeda i prabake te roditelja supružnika	– 2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	– 2 radni dan
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	– 4 radna dana
– teške bolesti roditelja supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja	– 3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	– 1 radni dan
– sudjelovanja 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 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. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na pisani zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna radna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi za svako darivanje, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u

pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članak 79.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe Specijalne bolnice radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje državnog ili stručnog ispita	7 dana
- polaganje specijalističkog ispita	15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije	10 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad – godišnje	7 dana
- za obranu magistarskog rada	15 dana
- za obranu doktorske dizertacije	30 dana

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

Članak 80.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Specijalne bolnice i za njene potrebe, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Specijalna bolnica osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Specijalne bolnice i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u finansijskom planu Specijalne bolnice, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće i/ili ravnatelj Specijalne bolnice.

6. Neplaćeni dopust

Članak 81.

Specijalna bolnica može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona i Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona i Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Specijalna bolnica može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi S ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Na pravo korištenja neplaćenog dopusta primjenjuju se i odredbe kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Članak 82.

Dopust iz članka 78., 79. i 81. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika, potkrijepljenim dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

IX PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 82.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Specijalne bolnice, odnosno ovlaštenih osoba Specijalne bolnice, dužan je usavršavati svoje znanje i vještina, štititi poslovne interese i ugled Specijalne bolnice i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Članak 83.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji se odnose na zdravstvene ustanove, te ovoga i drugih Pravilnika i ugovora o radu. Radnik je dužan prihvati članstvo u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba te stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima.

Članak 84.

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 mesta za koje je radnik zaključio ugovor o radu, ali ne duže od 30 radnih dana u kontinuitetu.

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

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

Članak 85.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim ili drugim Pravilnikom, drugim općim aktima Specijalne bolnice, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

X NAKNADA ŠTETE

Članak 86.

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

Radnik je dužan prijaviti Specijalnoj bolnici svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Specijalnoj 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 svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu, te istu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 87.

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 88.

Sukladno Zakonu o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda u prostorijama Specijalne bolnice uključujući terase, balkone i ulaze je zabranjeno pušenje.

Kršenje zabrane pušenja predstavlja tešku povredu radnih obveza temeljem koje se ugovor o radu može redovito otkazati – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Ako bi za Specijalnu bolnicu nastala šteta kršenjem zabrane pušenja, a Bolnica bi utvrdila da je radnik kršio tu zabranu, protiv radnika će se pokrenuti regresni postupak.

O naknadi štete Ravnatelj Bolnice donosi odluku.

Članak 89.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Specijalna bolnica je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog članka, odnosi se i na štetu koju je Specijalna bolnica uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 90.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i Specijalne bolnice

Članak 91.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 92.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme tj. 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 93.

Specijalna bolnica i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

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

Članak 94.

Specijalna bolnica može radniku 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 ustrojstvenih 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).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguće je samo uz uvjet da se takav otkaz predviđi ugovorom o radu.

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 95.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Specijalna bolnica ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Specijalna bolnica ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od Specijalne bolnice da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Specijalna bolnica koja je zbog gospodarskih, tehničkih ili ustrojstvenih razloga otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 96.

Radniku za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje

otkazom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj ustrojstvene jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Specijalna bolnica ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Specijalna bolnica ne može obrazovati ili ospособiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Specijalne bolnice da obrazuje ili osposebi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 97.

Specijalna bolnica može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja, nesavjesnog, nepravovremenog ili nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Specijalne bolnice ,
- 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,
- zlouporabe prava iz radnog odnosa,
- nanošenja znatnije štete Specijalnoj bolnici,
- 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 utvrde nadležne osobe Specijalne bolnice.

Navedeno ponašanje u stavku prvom ovog članka smatra se teškom povredom radnih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Bolnica će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Bolnice da to učini (npr. u slučaju osobito teške povrede radne obveze, kada nastavak radnog odnosa više nije moguć).

Članak 98.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito i u slijedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- tjelesni napad na drugoga radnika i/ili nadređenog voditelja
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
- otudivanje stvari u vlasništvu ili posjedu Specijalne bolnice

- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema prepostavljenima
- nekorektan odnos prema suradnicima
- nekorektan odnos prema drugim radnicima Specijalne bolnice
- nekorektan odnos prema korisnicima usluga Specijalne bolnice.
- kršenjem zabrane pušenja.

Navedeno ponašanje radnika smatra se teškom povredom radnih obveza.

Članak 99.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- lažiranje i falsificiranje dokumenata temeljem kojih se ostvaruju pojedinačna prava radnika,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka tj. radnog naloga prepostavljenih,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurenција radnika Specijalnoj bolnici na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Specijalne bolnice,
- napuštanje radnog mjesa prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti, tj. odobrenja ravnatelja Specijalne bolnice,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- nedolazak na dežurstvo u točno određeno vrijeme, prema rasporedu dežurstva,
- odbijanje dostavljanja i nedostavljanje dokumenata vezanih na ostvarivanje prava i statusa po osnovi rada i na radu,
- nanošenje znatnije štete Specijalnoj bolnici,
- primanje mita od strane korisnika usluga i/ili drugih osoba,
- postupanje kojime se narušava ugled Specijalne bolnice,
- druge osobito teške povrede radne obveze, počinjene na radu i/ili u svezi sa radom, koje se utvrde od strane ovlaštenih osoba Specijalne bolnice.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i Specijalna bolnica i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

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

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

7. Zabrana otkaza

Članak 101.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Specijalne bolnice zbog kršenja zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti zbog navedenog postupanja ovlaštenih osoba Specijalne bolnice, 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.

8. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu

Članak 102.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

9. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 103.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege

djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno ospozobljavanje ako je došlo do promjene u tehnički ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 4. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

10. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 104.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Specijalna bolnica otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje novog ugovora o radu, pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Specijalne bolnice 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.

11. Postupak prije otkazivanja

Članak 105.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Specijalna bolnica je dužna radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

12. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 106.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Specijalna bolnica mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

13. Otkazni rok

Članak 107.

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

Članak 108.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljanu RH u obrani.

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 nesposobnosti za rad radnika kojeg je Specijalna bolnica u otkaznom roku oslobođila obvezu rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 109.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo

neprekidno jednu godinu

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Specijalnoj bolnici proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Specijalna bolnica je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

14. Otpremnina

Članak 110.

Svakome radniku kojemu Specijalna bolnica otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skriviljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i važećim Kolektivnim ugovorom.

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

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

15. Postupak otkazivanja

Članak 111.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skriviljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju izostanka voditelja ustrojstvene jedinice, drugi nadređeni voditelj. Prijava se dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti za provođenje postupka.

Članak 112.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skriviljenim ponašanjem radnika, ravnatelj, odnosno voditelj ustrojstvene 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 113.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Specijalne bolnice, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovodstvom Specijalne bolnice.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj ustrojstvene jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja Specijalne bolnice.

Članak 114.

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika Specijalna bolnica je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Specijalna bolnica je omogućila radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skriviljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 115.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane Specijalne bolnice, za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik koji Specijalnoj bolnici otkazuje ugovor o radu, dužan je dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo u slučaju ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 116.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Specijalna bolnica je dužna priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te se dužna o toj odluci savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik u roku 8, odnosno 5 dana ne izjasne na namjeru otkaza, smatra se da su suglasni s odlukom Specijalne bolnice.

U slučaju kada je za otkaz ugovora o radu potrebno ishoditi suglasnost radničkog vijeća i/ili sindikalnog povjerenika, pa isti uskrate traženu suglasnost, Specijalna bolnica može tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 117.

Specijalna bolnica je dužna u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Specijalna bolnica je dužna u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

16. Zbrinjavanje viška radnika i prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 118.

Specijalna bolnica je dužna zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak

savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 119.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Specijalna bolnica ili dio Specijalne bolnice, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u Specijalnoj bolnici ili njezinom dijelu.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa Specijalne bolnice.

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

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 pisanim obliku dostavljaju radniku.

Članak 121.

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

XIII POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 122.

Bolnica je dužna zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obvezu iz radnog odnosa te se sukladno utvrđenom uznemiravanju može uznemiravatelju izdati pismeno upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili otkazati ugovor o radu.

Odredbe zakona o suzbijanju diskriminacije primjenjuju se izravno.

Članak 123.

Specijalna bolnica dužna je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te u roku od osam dana od dana imenovanja osoba o imenovanju obavijestiti radnike.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Specijalnoj bolnici.

Članak 124.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, u pisom obliku ili usmeno na zapisnik, ovlaštena osoba dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastanka

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a za tajnost odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozorenici od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku uznemiravanja.

2. Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 125.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijedeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijavnika o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijedeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju radnog vremena na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje rodiljnih i roditeljskih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 126.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

4. Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 127.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovorenno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Specijalnu bolnicu o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovoga članka.

Specijalna bolnica je dužna, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 1 ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene.

Radnik koji je privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

Specijalna bolnica je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužna pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

XIV DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 128.

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa (ugovor o radu, otkaz ugovora o radu, sporazumi, rješenja, odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći i sl.) dostavljaju se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi, uz naznaku datuma primitka.

Dostava se obavlja putem odjela za pravne, kadrovske i opće poslove.
Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Članak 129.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, uz prisustvo neposredno nadređenog voditelja radnika ili drugog radnika Specijalne bolnice, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis i supotpis prisutne osobe zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrati će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 130.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada ili iz drugog razloga, dostavljanje će se izvršiti putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Specijalnoj bolnici.

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

Članak 131.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Specijalnoj bolnici s naznakom „nepoznati primatelj“ ili „odbio primiti“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Specijalnoj bolnici, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od dana objave na oglasnoj ploči.

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

Specijalna bolnica može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

Članak 132.

U slučaju nejasnoća vezano za pravila dostave primjenjuju se odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

XV ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 133.

Specijalna bolnica mora stvoriti prepostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i za zaštitu od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili 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 naslijedja, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orientacije.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz ovog članka stavka 1. kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1., u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 134.

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

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

Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe koje se odnose na diskriminaciju.

Članak 135.

Poticanje na diskriminaciju smarat će se diskriminacijom.

Diskriminacijom smarat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Članak 136.

Diskriminacijom smatra se i segregacija.

Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova navedenih ovim Pravilnikom.

Članak 137.

Težim oblikom diskriminacije smarat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Članak 138.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim

postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama Zakona ili ovog Pravilnika.

XVI PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 139.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, kao i svih drugih važećih propisa koji obvezuju Specijalnu bolnicu.

1. Plaća

Članak 140.

Specijalna bolnica je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Plaća je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

2. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 141.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

-primici koje Specijalna bolnica, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, svojim aktom ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.), primici koje poslodavac u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

3. Način određivanja plaće

Članak 142.

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

Primjenjuju se osnove i mjerila za isplatu plaće uređena kolektivnim ugovorom i drugim važećim propisima.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

4. Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 143.

Specijalna bolnica je dužna isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednakе vrijednosti.

Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednakе vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednakе vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Specijalna bolnica je dužna, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

5. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 144.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 145.

Specijalna bolnica je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Specijalna bolnica na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Specijalna bolnica je dužna u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

7. Pravo na povećanu plaću

Članak 146.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naporu koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereni povećanje plaće.

Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

8. Naknada plaće

Članak 147.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena,

radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Naknada plaće je naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

XVII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 148.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorima koji obvezuju Specijalnu bolnicu.

XVIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 149.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju Specijalnu bolnicu.

Članak 150.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Specijalne bolnice.

Pravilnik će se učiniti dostupnim radnicima objavom na internetskoj stranici www.sbst.hr, a po zahtjevu radnika dostaviti će se i elektroničkom poštom.

Članak 151.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Ur.broj: 01-7-2/3-5-2015. od 27. 02. 2015. godine te Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima broj:01-7-2/3-6-2015. od 27. 02. 2015. godine.
Ur. broj: 01-7-2/3-5-2023.

SPECIJALNA BOLNICA ZA
MEDICINSKU REHABILITACIJU
6 STUBIČKE TOPLICE

Predsjednica
Upravnog vijeća:
Mirjana Bajzek, dipl. oec.

Pravilnik je objavljen na oglasnim pločama Specijalne bolnice te na vidljivom mjestu u zajedničkim prostorijama ustrojstvenih jedinica dana 25. 05. 2023. godine, a stupio je na snagu dana 02. 06. 2023. godine.

Ravnateljica :
Zorica Capar, dipl. oec.

SPECIJALNA BOLNICA ZA
MEDICINSKU REHABILITACIJU
6 STUBIČKE TOPLICE