

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
KANTON SREDIŠNJA BOSNA
JU OPĆA BOLNICA JAJCE
JAJCE**

**PRAVILNIK O RADU
JU OPĆA BOLNICA JAJCE**

Jajce, veljača 2020. godine

Na temelju članka 118. Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“, broj 26/16 i 89/18), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Kantonu Središnja Bosna („Službene novine KSB/SBK“, broj 7/19), članka 66. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području KSB/SBK („Službene novine KSB/SBK“, broj 12/19), članka 67. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika-doktora medicine i stomatologije zaposlenih u zdravstvenim ustanovama u Kantonu Središnja Bosna (Službene novine KSB/SBK“, broj 12/19) i članka 16. Statuta JU Opća bolnica Jajce, a nakon konzultacija sa Neovisnim sindikatom zaposlenika Bolnice i Strukovnim sindikatom doktora medicine i stomatologije-Podružnica JU Opća bolnica Jajce, Upravno vijeće JU Opća Bolnica Jajce na sjednici održanoj dana 08.02. 2020. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) JU Opće bolnice Jajce (u daljnjem tekstu: poslodavac ili Bolnica) uređuje se: zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usvršavanje za rad, radno vrijeme, naknada štete, povrede radnih obaveza ili ugovora o radu, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, uvjeti za rad sindikata, štrajk i druga pitanja značajna za prava i obveze iz radnog odnosa.
- (2) Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu, kao i propisi doneseni na temelju navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

Članak 2.

Ovaj Pravilnik usaglašen je sa odredbama Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području Kantona Središnja Bosna i Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika - doktora medicine i stomatologije zaposlenih u zdravstvenim ustanovama u Kantonu Središnja Bosna i njime se ne mogu utvrditi manja prava i obveze od prava i obveza utvrđenih pomenutim ugovorima.

Članak 3.

- (1) Poslodavac je u smislu ovog pravilnika, pravna osoba koja radniku daje posao na temelju ugovora o radu.
- (2) Radnik, u smislu ovog pravilnika jeste fizička osoba koja je uposlena na temelju ugovora o radu.

Članak 4.

- (1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan, prema uputama poslodavca danim sukladno

prirodi i vrsti rada, osobno obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

- (2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, ovom pravilniku i ugovoru o radu.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Članak 5.

- (1) Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije radnika i osobe koja traži uposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske veze, dob, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo osobno svojstvo.
- (2) Diskriminacija može biti izravna i neizravna.
 - a) Izravna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka (1) ovog članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži uposlenje, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.
 - b) Neizravna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i osobu koja traži uposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka (1) ovog članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži uposlenje.

Članak 6.

- (1) Svim osobama uposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika i osoba koje traže uposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stavka (1) ovog članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka (5) ovog pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka (1) ovog članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na temelju spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na načelu jednakopravnosti spolova na radu ili u svezi s radom.

- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu ne fizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumjeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezina ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Članak 7.

- (1) Diskriminacija iz članka 5. ovog pravilnika zabranjena je u odnosu na:
- a) Uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b) Uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c) Naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d) Napredovanje u poslu i
 - e) Otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od temelja iz članka 5. ovog Pravilnika, ništavne su.

Članak 8.

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik kao i osoba koja traži uposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz predhodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.
- (3) Ako radnik, odnosno osoba koja traži uposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog pravilnika o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 2. ovog članka utemeljena, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

II. RADNI ODNOS

Članak 9.

Radni odnos u Bolnici zasniva se stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu između Bolnice kao poslodavca i radnika.

Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu

Članak 10.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi poslodavac.

- (2) Ugovor o radu se može zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene ovim Pravilnikom odnosno odlukom o zasnivanju radnog odnosa.
- (3) S osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

Postupak prijema u radni odnos

Članak 11.

- (1) Kada se u Bolnici ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, na prijedlog ravnatelja Upravno vijeće donosi odluku o potrebi prijema novih radnika.
- (2) Potreba iz stavka (1) ovog članka postoji ako je: radno mjesto sistematizirano, a nije popunjeno, kada postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti poslodavca.

Procedura provedbe javnog oglašavanja

Članak 12.

- (1) Prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure obveznog javnog oglašavanja.
- (2) Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme podrazumjeva i provedbu procedure obveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.
- (3) Javni oglas objavljuje se u najmanje jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na području Kantona i na vlastitoj internetskoj stranici ili na internetskoj stranici osnivača.
- (4) Javni oglas obvezno se dostavlja Službi za zapošljavanje Kantona Središnja Bosna najkasnije na dan njegove objave.
- (5) Na internetskim stranicama se objavljuje puni tekst javnog oglasa, a u dnevnim novinama se može objaviti samo obavijest o javnom oglasu.
- (6) Javni oglas ostaje objavljen na internetskim stranicama u čitavom razdoblju roka prijave.
- (7) Rok za podnošenje prijava na javni oglas ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Iznimke od obveze javnog oglašavanja

Članak 13.

- (1) Iznimno od odredbe članka 12. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme kada se radi o poslovima koji ne trpe odgađanje, a najdulje do tri mjeseca, i u tom razdoblju se mora okončati procedura prijema u radni odnos sukladno odredbama ovog Pravilnika, u sljedećim slučajevima:
- a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika,
 - b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka,
 - c) porodičnog dopusta ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- (2) U hitnim slučajevima (iznenadno povećanje opsega posla, sprječavanje nastanka veće štete, elementarne nepogode i sl.) prijam u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme, a najdulje do 60 dana. U slučaju kada i dalje postoji potreba za prijem u radni odnos, obvezno je javno oglašavanje.

Članak 14.

Izuzetno od odredbe članka 12. stavak (1) ovog Pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure obveznog javnog oglašavanja u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu za radno mjesto za koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme, najdulje do 120 dana, jednokratno tijekom jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
- c) isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provedbe javnog oglasa, kada postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez provedbe ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može trajati duže od šest mjeseci.

Sadržaj javnog oglasa

Članak 15.

- (1) Javni oglas iz članka 12 ovog Pravilnika sadrži sljedeće podatke:
- a) naziv i sjedište poslodavca
 - b) naziv radnog mjesta, opis poslova te potrebne uvjete prema pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta
 - c) prednost u zapošljavanju prema posebnim propisima
 - d) naznaku o tome radi li se o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme
 - e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan

- f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme
- g) rok u kojem se podnose prijave
- h) ime i prezime osobe za kontakt zadužene za davanje dodatnih informacija
- i) adresa na koju se prijave podnose
- j) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu, uz napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obvezi u određenom roku dostaviti liječničko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje kao i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima radnog mjesta
- k) način predaje dokumentacije
- l) obvezu testiranja kandidata

- (2) Prijava na javni oglas podnosi se povjerenstvu u zatvorenoj kuverti s naznakom NE OTVARATI-PRIJAVA NA JAVNI OGLAS.
- (3) Rok za podnošenje prijave na javni oglas ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Članak 16.

- (1) Urednom prijavom na oglas smatra se prijava koja je potpisana od strane podnositelja.
- (2) Uz prijavu se, u originalu ili ovjerenim fotokopijama, prilažu dokazi naznačeni u javnom oglasu.
- (3) Potpunom prijavom smatra se prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju općih i posebni uvjeta naznačenih u javnom oglasu za prijem u radni odnos.
- (4) Blagovremenom prijavom smatra se prijava koja je podnesena u roku koji je određen u javnom oglasu za prijem u radni odnos.

Povjerenstvo za provedbu javnog oglasa

Članak 17.

- (1) Ravnatelj Bolnice imenuje povjerenstvo za provedbu procedure javnog oglasa, najkasnije u roku od osam dana od dana objave javnog oglasa.
- (2) Povjerenstvo se sastoji od najmanje tri člana te ima neparan broj članova. Uz navedeno ravnatelj imenuje i zamjenske članove povjerenstva.
- (3) Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni natječaj.
- (4) Administrativno-tehničke poslove za povjerenstvo obavlja tajnik kojeg imenuje ravnatelj.
- (5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, ravnatelj bolnice može imenovati jedno ili više povjerenstava.
- (6) Članovi povjerenstva u svom radu moraju biti nezavisni i nepristarni te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada u skladu sa ovim Pravilnikom.

- (7) Povjerenstvo je obvezno donijeti poslovnik o radu i utvrditi ispitna pitanja te kriterije za intervju, na temelju kojih će bodovati kandidate.
- (8) Povjerenstvo je dužno poslovnik o radu dostaviti Ravnatelju Bolnice odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja.

Članak 18.

- (1) Član povjerenstva će zatražiti izuzeće od rada u povjerenstvu ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stupnja i u tazbinskoj liniji do drugog stupnja.
- (2) O zahtjevu za izuzeće iz stavka (1) ovog članka ravnatelj Bolnice donosi odluku najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Članak 19.

- (1) Nakon isteka roka za podnošenje prijave, povjerenstvo pregleda sve pristigle prijave i pravi popis kandidata među kojima se provodi izborni postupak.
- (2) Kandidate čija dokumentacija nije potpuna povjerenstvo obavještava da nisu na popisu kandidata među kojima se provodi izborni postupak, s navođenjem razloga.

Provedba testiranja

Članak 20.

- (1) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uvjet propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i intervjua održanog sa svakim kandidatom.
- (2) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uvjet propisano srednje, više ili visoko obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije te održanog pismenog ispita i usmenog intervjua sa svakim kandidatom.
- (3) Povjerenstvo na temelju utvrđenih bodova na ispitu sastavlja listu uspješnih kandidata, koju je dužno u roku od tri radna dana nakon obavljenog intervjua dostaviti ravnatelju.
- (4) Ravnatelj Bolnice propisat će kriterije za bodovanje pismenog ispita i usmenog intervjua kandidata.

Odluka o prijemu u radni odnos

Članak 21 .

- (1) Ravnatelj prima u radni odnos kandidata s liste uspješnih kandidata.

- (2) Ravnatelj je dužan Odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od prijema popisa uspješnih kandidata.
- (3) Kandidate s liste uspješnih kandidata ravnatelj obavještava o odluci o prijemu u radni odnos, u roku od osam dana od dana donošenja odluke.
- (4) Kandidatima se dostavlja odluka o prijemu u radni odnos izabranog kandidata i listu uspješnih kandidata.
- (5) Kandidati imaju pravo prigovora Upravnom vijeću u roku od osam dana od dana prijema obavijesti.
- (6) U povodu prigovora Upravno vijeće rješava u roku od 15 dana.
- (7) Odluka Upravnog vijeća konačna je i protiv nje nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana.

Članak 22.

- (1) Odluka o izboru kandidata, odnosno odluka o prijemu u radni odnos obvezno sadrži sljedeće:
 - a) ime i prezime osobe s kojom se namjerava zaključiti ugovor o radu,
 - b) radno mjesto na koje se odabrana osoba prima,
 - c) vrijeme na koje se zaniva radni odnos,
 - d) dan početka rada,
 - e) potrebu utvrđivanja zdravstvenog stanja odabrane osobe za uposlenje upućivanjem na liječnički pregled,
 - f) probni rad u najdužem trajanju do šest mjeseci ukoliko je predviđen.
- (2) Kandidata za uposlenje na temelju odluke iz stavka (1) ovog članka na liječnički pregled upućuje nadležna služba, a troškove pregleda snosi radnik.

Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Članak 23.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti:
 - a) na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
 - b) na određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
 - c) na određeno i neodređeno vrijeme uz probni rad,
 - d) sa pripravnikom,
 - e) sa stranim državljaninom i u svim drugim zakonom dopuštenim slučajevima.
- (2) Bez zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može sa zainteresiranom osobom sklopiti:
 - a) ugovor o stručnom osposobljavanju, sukladno odredbama Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ovim Pravilnikom,

- b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u slučaju i pod uvjetima predviđenim Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Članak 24.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sadrži podatke o:
 - a) Ugovornim stranama: naziv i sjedište Bolnice – poslodavca i
 - b) ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište radnika,
 - c) trajanje ugovora o radu,
 - d) datum otpočinjanja rada,
 - e) mjesto rada,
 - f) naziv radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje i kratak opis poslova,
 - g) duljini i rasporedu radnog mjesta,
 - h) plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate,
 - i) nadoknadi plaće,
 - j) trajanju godišnjeg odmora,
 - k) otkaznom roku,
 - l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđene kolektivnim ugovorom.
- (3) Ugovor sa radnikom zaključuje ravnatelj u ime poslodavca.
- (4) Danom zaključivanje pismenog ugovora o radu jedan primjerak se uručuje radniku.
- (5) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima te se mora upoznati sa organizacijom rada, poslovima koje će obavljati, uvjetima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- (6) Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj.

Zaštita i privatnost radnika

Članak 25.

- (1) Radnik je obavezan nadležnoj kadrovskoj službi dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim.
- (2) O mogućoj promjeni podataka navedenih u prethodnom stavku, radnik je u roku od osam dana od dana promjene dužan pisanim putem obavijestiti nadležnu službu.
- (3) Radnik koji ne dostavi podatke utvrđene u stavku (1) ovog članka snosi sve štetne posljedice tog propusta.
- (4) U cilju zaštite privatnosti, radnik osobne podatke iz stavka (1) i (2) ovog članka dostavlja nadležnoj službi u zatvorenoj omotnici, osobno ili poštom, uz naznaku u lijevom kutu omotnice "osobni podaci"- ne otvaraj.

Članak 26.

- (1) Osnovne podatke o radniku u Bolnici smije prikupljati, obrađivati i koristiti ovlašteni radnik iz službe Bolnice koja se koristi posebnim podacima radnika.
- (2) U Bolnici se prikupljaju sljedeći podaci o radniku:
 - a) ime, prezime, ime oca ili majke, prezime prije zaključenja braka
 - b) jedinstveni matični broj radnika
 - c) spol, dan, mjesec i godina rođenja
 - d) mjesto, općina i država rođenja, državljanstvo
 - e) registarski broj i mjesto izdavanja osobne iskaznice
 - f) prebivalište i adresa (mjesto, općina)
 - g) školska i stručna sprema
 - h) broj očevidnika u mirovinskom i invalidskom osiguranju
 - i) uposlenje i staž
 - j) datum početka i prestanka radnog odnosa, radno mjesto
 - k) stručni ispiti, tečajevi
 - l) invalidnost
 - m) te podaci o radniku i članovima njegove obitelji čije je vođenje propisano propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (3) Radnici koji rade na poslovima u kadrovskoj i drugoj službi koja vodi podatke iz prethodnog stavka, poslovima pružanja informatičke potpore, poslovima obračuna plaće, te ostali radnici koji u svom radu moraju koristiti osobne podatke radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati i ne mogu iste prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, jer se isti smatraju poslovnom tajnom.
- (4) Prilikom odabira kandidata za radno mjesto Bolnica ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Probni rad

Članak 27.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad, ukoliko se ugovori, traje:
 - a) za radnike s visokom i višom stručnom spremom šest mjeseci,
 - b) za radnike ostalih školskih sprema tri mjeseca.
- (3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, ali ne duže od vremena za koje je određen probni rad.
- (4) Ukoliko se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana.

Članak 28.

- (1) Tijekom probnog rada zaposlenik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu.

- (2) Probni rad, odnosno stručne i radne sposobnosti radnika prati i ocjenjuje rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.
- (3) Na temelju rezultata i ocjene obavljenog rada na radnom mjestu sa probnim radom, rukovoditelj iz prethodnog stavka, dostavlja ocjenu rada ravnatelju. Ako je radnik dobio pozitivnu ocjenu („zadovoljava“) i ravnatelj se suglasi s njom, radnik ostaje na radu na neodređeno vrijeme. Pismena ocjena se mora priložiti ugovoru o radu u dosjeu radnika.

Članak 29.

- (1) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, radni odnos prestaje sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu i od tada radnik nema pravo javljati se na rad, bez obzira je li zatražio zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom.
- (2) Radniku iz prethodnog stavka, radni odnos prestaje otkazom, koji mora biti u pisanom obliku.
- (3) Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz do posljednjeg dana probnog rada smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Radno-pravni status ravnatelja

Članak 30.

- (1) Za radno mjesto ravnatelja odluku o raspisivanju natječaja donosi Upravno vijeće Bolnice.
- (2) Odluku o imenovanju i razrješenju, kao i sve druge odluke o pravima i obvezama ravnatelja donosi Upravno vijeće.

Članak 31.

- (1) Radno pravni status ravnatelja, nakon imenovanja, regulira se posebnim ugovorom.
- (2) Ravnatelj može funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno ovom Pravilniku i Statutu poslodavca.
- (3) Ravnatelj koji obavlja funkciju u radnom odnosu, zasniva radni odnos ugovorom na određeno vrijeme od 4 godine trajanja mandata.
- (4) Ravnatelj koji obavlja funkciju na način iz prethodnog stavka ima sva prava kao i drugi radnici, propisana ovim Pravilnikom.
- (5) Ravnatelju koji ne zasniva radni odnos, menadžerskim ugovorom se definiraju prava i obveze. Ugovor sa ravnateljem zaključuje Upravno vijeće.
- (6) Na ravnatelja se ne primjenjuju određene odredbe ovog Pravilnika, sukladno članku 27. stavak 4. ZOR-a.

Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

Članak 32.

- (1) Nakon zaključivanja ugovora o radu radnik se prijavljuje na mirovinsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti (u daljnjem tekstu: obavezno osiguranje).
- (2) Poslodavac je, po zaključenju ugovora o radu dužan radniku, uz pismeni dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika, u roku određenom Zakonom o radu.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSoblJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 33.

- (1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanja za rad.
- (3) Radnik je obavezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Radnik je obavezan sudjelovati u svim oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja je upućen na teret poslodavca, a izvan toga se obrazuje sukladno svojim mogućnostima i potrebama.
- (5) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje donosi ravnatelj.
- (6) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje na koje ga upućuje poslodavac, čini lakšu povredu radne obaveze.

Prijem pripravnika

Članak 34.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može vršiti prijem pripravnika, zaključivanjem ugovora na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 35.

- (1) Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika obavlja se prema odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti, odnosno Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika. Ukoliko poslodavac nema uvjete za provođenje cjelokupnog

staža sukladno navedenom Pravilniku, omogućit će provođenje preostalog dijela pripravničkog staža u drugoj zdravstvenoj ustanovi.

- (2) Sa pripravnikom-zdravstvenim radnikom zaključuje se ugovor o obavljanju pripravničkog staža na određeno vrijeme.
- (3) Pripravnički staž zdravstvenih radnika sa završenim fakultetom zdravstvenog usmjerenja, odnosno srednjom školom zdravstvenog usmjerenja traje 6 mjeseci.
- (4) Nakon isteka roka za pripravnički staž, pripravnik polaže stručni-pripravnički ispit.

Članak 36.

- (1) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 80% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (2) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz prethodnog stavka ovog članka.
- (3) Pripravnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 37.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, utvrđeno zakonom ili ovim Pravilnikom, uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanoj formi.
- (3) Dužina trajanja ugovora o stručnom usavršavanju, način rada, pravo na naknadu ishrane u tijeku rada (topli obrok) i druga pitanja, uređuju se ugovorom koji sklapa ravnatelj sa osobom koja se prima na stručno osposobljavanje, sukladno odredbama Zakona o radu.
- (4) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor tijekom rada, dnevni i tjedni odmor.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 38.

- (1) Radno vrijeme je vremenski razdoblje u kojem radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za bolnicu.
- (2) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati tjedno.

- (3) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (4) Dnevno radno vrijeme traje 7,5 sati.
- (5) Početak i završetak radnog vremena utvrđuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (6) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno tjednog i mjesečnog radnog vremena, ravnatelj donosi odluku o dnevnom, tjednom i mjesečnom rasporedu radnog vremena sukladno sa Zakonom o radu i kantonalnim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove.

Članak 39.

- (1) Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.
- (2) U slučaju preraspodjele radnog vremena, rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na nivou mjeseca.

Članak 40.

- (1) Radnik ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite.
- (2) Napuštanje radnog mjesta iz stava (1) ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 41.

- (1) Dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svog redovnog radnog vremena.
- (2) Dežurstvo počinje iza prve smjene, a završava početkom rada prve smjene.
- (3) Pripravnost je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u Bolnici, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.
- (4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u Bolnici, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti i koristi se kada u Bolnici nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.
- (5) Rad po pozivu može odrediti ravnatelj, odnosno šef odjela/službe ili druga ovlaštena osoba od strane ravnatelja, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu. O radu po pozivu se podnosi obrazloženo izvješće ravnatelju u slučaju kada ravnatelj nije odredio rad po pozivu.

- (6) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji obavlja u smjenama (prijepodne-prva smjena, poslijepodne-druga smjena i noćna smjena - treća smjena) tijekom mjeseca.
- (7) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
- (8) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.
- (9) Rad u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.
- (10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na blagdan ili neradni dan u smislu Zakona o radu i neradnim danima evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.
- (11) Odluku o uvođenju dežurstava, pripravnosti, smjenskom i radu u turnusima donosi ravnatelj.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 42.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati tjedno.
- (3) Tjedno radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- (4) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog i mjesečnog radnog vremena poslodavac će odrediti drugačiji dnevni, tjedni i mjesečni raspored radnog vremena sukladno Zakonu o radu i kantonalnom propisu kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, za svako radno mjesto se može zaključiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.).

Skraćeno radno vrijeme

Članak 43.

- (1) Na poslovima na kojima i uz promjenu mjera zaštite na radu nije moguće radnika ne zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka (1) ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, sukladno zakonskim propisima koji reguliraju ovu oblast.
- (3) Do donošenja pravilnika iz prethodnog stavka uvodi se skraćeno radno vrijeme na Odjelu radiologije, koje dnevno iznosi 6 sati.
- (4) O skraćivanju radnog vremena u smislu stavka (1) ovog članka odlučuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na temelju stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, sukladno zakonu.
- (5) Radnici koji rade na poslovima iz stavka (1) ovog članka izjednačeni su u pravima i obvezama sa radnicima s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 44.

- (1) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.
- (2) Prekovremeni rad može se uvesti u slučaju više sile (požar, poplava, potres), iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, kada je radnik, na zahtjev poslodavca obavezan raditi dulje od punog radnog vremena, a najviše do osam sati tjedno.
- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od tri tjedan neprekidno ili više od 10 tjedana u tijeku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (4) Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja nadležnog tijela djetete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- (5) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja nadležnog tijela djetete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi ravnatelj.

Članak 45.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog perioda traje dulje, a tijekom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u tijeku trajanja preraspodjele, ne može biti dulje od 52 sata tjedno.
- (2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja nadležnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Noćni rad

Članak 47.

- (1) Noćni rad je rad radnika u vremenu od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najdulje jedan tjedan.
- (3) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na temelju rješenja nadležnog organa djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Obveza vođenja evidencija

Članak 48.

- (1) U bolnici se obavezno svakodnevno vodi evidencija o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu.

- (2) Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Bolnica je dužna, pored evidencija iz stavka 1. ovog članka, voditi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni- matična evidencija i druge evidencije propisane Pravilnikom o vođenju evidencije.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Odmor tijekom radnog vremena

Članak 49.

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga sukladno rasporedu koji utvrđuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka (1) ovog članka ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u posljednja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka (1) ovog članka u trajanju od jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.
- (4) Vrijeme odmora iz st. 1. i 3. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

Članak 50.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja, izuzev za radnike koji rade u smjenama i turnusima.
- (3) Ako radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora jedan dan tijekom idućeg tjedna.
- (4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 4. ovog člana, može se koristiti naknadno suglasno odluci poslodavca.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 52.

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana, a najduže 30 (trideset) radnih dana.
- (2) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se može isplatiti nadoknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 53.

Trajanje godišnjeg odmora duljeg od najkraćeg propisanog zakonom (20 radnih dana) ovisi od:

- duljine radnog staža
- stručne spreme i grupe složenosti poslova
- socijalnih i zdravstvenih uvjeta

Članak 54.

Prema duljini radnog staža duljina godišnjeg odmora uvećava se kako slijedi:

- | | |
|----------------------|----------|
| a) od 2 - 5 godina | - 1 dan |
| b) od 5 - 10 godina | - 2 dana |
| c) od 10 - 15 godina | - 3 dana |
| d) od 15 - 20 godina | - 4 dana |
| e) od 20 - 25 godina | - 5 dana |
| f) od 25 - 30 godina | - 6 dana |
| g) od 30 - 35 godina | - 7 dana |
| h) preko 35 godina | - 8 dana |

Članak 55.

Duljina godišnjeg odmora, ovisno od stručne spreme i grupe složenosti poslova koja se traži za radno mjesto radnika, uvećava se kako slijedi:

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| a) VSS sa završenom specijalizacijom | 5 radnih dana |
| b) VSS | 4 radna dana |
| c) VŠS i SSS | 3 radna dana |
| d) VK i KV | 2 radna dana |
| e) NK | 1 radni dan |

Članak 56.

- (1) Vezano za socijalne i zdravstvene uvjete radnik ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:
radniku - roditelju, staratelju ili usvojitelju djeteta do navršениh 7 godina života djeteta za 2 dana

- a) radniku - roditelju, staratelju ili usvojitelju za svako slijedeće dijete do navršenih 7 godina života djeteta za još 1 radni dan
- b) radniku - roditelju, staratelju ili usvojitelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom djeteta za 3 radna dana
- c) radniku - invalidu rada, invalidne osobe i civilne žrtve rata s najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20% i više invalidnosti za 2 radna dana

(2) Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućim dokumentom.

Članak 57.

Izuzetno, godišnji odmor radnika koji rade na izvorima ionizirajućeg zračenja povećava se za 5 radnih dana.

Članak 58.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje kao i drugo vrijeme izočnosti s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 59.

- (1) Radnik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka (1) ovog članka, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka (1) ovog članka.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Radnik koristi godišnji odmor sukladno Planu korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi ravnatelj najkasnije do 1. travnja tekuće godine, a na temelju rasporeda šefova odjela/sluzbi, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan obavijestiti radnika, pisanom odlukom/rješenjem, o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 61.

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

- (2) Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela prvi se dio godišnjeg odmora obvezno koristi u neprekidnom trajanju od najmanje 12 radnih dana u tekućoj godini.
- (3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz tekuće godine, radnik je obavezan iskoristiti najkasnije do 30. lipnja naredne godine.
- (4) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stavka (2) ovog članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u sljedeću godinu.
- (5) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Zaštita prava na godišnji odmor

Članak 62.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz članka 63. ovog Pravilnika.
- (3) Radnika koji odbije koristiti godišnji odmor i nastavi raditi, poslodavat će u evidencijama rada voditi da je na godišnjem odmoru te će mu sukladno tome i pripadati prava i obaveze radnika na godišnjem odmoru.

Članak 63.

- (1) Radniku se može promijeniti ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavaca kao i na zahtjev radnika zbog osobnih potreba.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje započetog godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora koje je uslijedilo na zahtjev poslodavca.
- (4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putni troškovi su 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.
- (6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdatci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 64.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, u iznosu koji bi

primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Članak 65.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog ispunjavanja uvjeta za odlazak u mirovinu ima pravo na godišnji odmor za tu godinu, sukladno ovom Pravilniku.

Plaćeno odsustvo

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno sedam radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju:
- | | |
|---|----------------|
| a) sklapanja braka | 5 radnih dana |
| b) teže bolesti člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| c) smrti člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| d) smrti roditelja supružnika | 3 radna dana |
| e) porođaja supruge | 3 radna dana |
| f) sudjelovanje na sindikalnim, sportskim susretima | 2 radna dana |
| g) preseljenja | 2 radna dana |
| h) dobrovoljnog davanja krvi | 2 radna dana |
| i) zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba | 2 radna dana |
| j) za edukaciju i profesionalno usavršavanje u skladu s potrebama poslodavca i interesima radnika | 10 radnih dana |
- (2) Članom uže obitelji, u smislu ovog članka, smatraju se: bračni odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre. Radnik koristi plaćeni dopust čim nastupi događaj iz stavka (1) ovog članka.
- (3) Ako su okolnosti radi kojih je dopušteno plaćeno odsustvo nastupile za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, godišnji odmor se može prekinuti za onoliko dana za koliko traje plaćeno odsustvo.
- (4) Ako su okolnosti radi kojih je dopušteno plaćeno odsustvo nastupile za vrijeme bolovanja/porodiljnog odsustva, tada radnik ne može ostvariti pravo na plaćeno odsustvo za dane kada je bio na bolovanju/porodiljnom odsustvu.

Članak 67.

Rješenje o odobrenju plaćenog dopusta i dužini njegovog trajanja donosi ravnatelj, na pismeni zahtjev radnika koji je radnik dužan obrazložiti i dokumentirati.

Članak 68.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Članak 69.

- (1) Radniku se, na njegov pisani zahtjev, može odobriti neplaćeno odsustvo, tijekom kalendarske godine u trajanju do 30 dana u slijedećim slučajevima:
 - a) polaganja specijalističkog ispita,
 - b) stručnog usavršavanja,
 - c) polaganja diplomskog ispita,
 - d) izrade doktorske disertacije ili magistarskog rada,
 - e) gradnje ili popravke kuće ili stana,
 - f) njege člana obitelji,
 - g) posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja,
 - h) za zadovoljavanje vjerskih i tradicijskih potreba- 2 dana.
- (2) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koja se stječu na radu i temeljem rada miruju.

Ostvarivanje prava na odsustva

Članak 70.

Zahtjev radnika za plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo treba sadržavati razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva, uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. pozivi, prijava za polaganje ispita, kopije oglasa, liječnički nalazi i sl.).

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 71.

- (1) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi radnih odnosa kao i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada.
- (2) Radnici su obvezni pridržavati se propisa i organizacije rada poslodavca iz prethodnog stavka ovog članka.
- (3) Poslodavac se obavezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a naročito: održavati prostorije, uređaje, opremu, mjesto rada, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu, osposobljavati ih za siguran rad te provoditi ostale mjere zaštite, sukladno posebnim propisima iz ove oblasti.
- (4) Radnik je dužan raditi s potrebnom pažnjom, uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog rukovoditelja, podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola ili drugih opijata te pristupiti liječničkim pregledima na koje bude upućen od strane poslodavca.

- (5) Svaki radnik je odgovoran za svoju sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika ne koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (6) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane i utvrđene mjere.

Članak 72.

- (1) Radnik ima pravo odbiti da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (2) Radnik koji odbije raditi iz razloga navedenih u stavku (1) ovog članka ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Zaštita žena i roditeljstva

Članak 73.

- (1) Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava rada sa polovinom radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva, rada sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta te prava na odsustvo radi dojenja, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od ovih prava.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka (1) ovog članka.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 74.

- (1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje utvrdi ovlašteni liječnik.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka (1) ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (3) Privremeni raspored iz stavka (1) ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (4) Ženu iz stavka (1) ovog članka, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pisani pristanak.

Porodiljno odsustvo

Članak 75.

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodiljno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porodiljno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodiljno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavka (1) ovog članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodiljno odsustvo.

Članak 76.

- (1) Nakon isteka porodiljnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (2) Pravo iz stavka (1) ovog članka može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (3) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega

Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Članak 77.

- (1) Žena koja nakon korištenja porodiljnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja djeteta do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva iz stavka (1) ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

Pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Članak 78.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljnog odsustva, ima pravo produžiti porodiljno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljnog odsustva.

Pravo na odsustvo nakon isteka porodiljskog odsustva

Članak 79.

- (1) Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno ovim pravilnikom sukladno kolektivnom ugovoru.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stavka (1) ovog članka, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Članak 80.

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno -zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stavka (1) ovog članka, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stavka (1) ovog članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Naknada plaće za vrijeme porodiljnog odsustva

Članak 81.

- (1) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom, odnosno propisom Kantona Središnja Bosna.
- (2) Pored prava iz stavka (1) ovog članka, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva i do tri godine života djeteta, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Članak 82.

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka (1) ovog članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stavka (2) ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme sukladno Zakonu o radu.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Članak 83.

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka (3) ovog članka, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti

Članak 84.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Otkaz ugovora o radu radniku sa promjenjenom radnom sposobnosti

Članak 85.

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika, odnosno sindikat formiran.

- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovog članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu određenu Zakonomo radu, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti i Upravno vijeće.
- (2) Sve odluke kojima se odlučuje o pravima i obavezama, radniku se moraju dostaviti.
- (3) Odluke, odnosno pismena se dostavljaju neposredno, u pravilu u prostorijama Bolnice ili poštom na adresu naznačenu u ugovoru o radu.
- (4) Radnici su dužni svaku promjenu adrese prijaviti u kadrovsku službu Bolnice.
- (5) Ukoliko se pismeno dostavlja u prostorijama Bolnice, a radnik odbije primiti pismeno ili se ne zatekne na radnom mjestu, dostavljač će o tome sačiniti službenu zabilješku sa naznakom datuma pokušaja dostave, a pismeno će se istog dana izvjesiti na oglasnu ploču Bolnice. Dostava se smatra obavljena danom stavljanja na oglasnu ploču.
- (6) Ako radnik ne dolazi na rad, pismeno će se dostaviti neposredno putem dostavne službe Bolnice ili putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu, na njegovu posljednju dostavljenu adresu.
- (7) Ako radnik odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je pismena odluka dostavljena onog dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.
- (8) Ako se preporučeno pismo vrati radi netočne ili nepotpune adrese, pismena odluka će se staviti na oglasnu ploču Bolnice uz naznaku datuma, a smatrat će se da je istekom posljednjeg dana roka od osam dana, dostavljena radniku.

Članak 87.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, dužan je zahtijevati od Upravnog vijeća, kao drugostupanjskog organa, ostvarivanje tog prava.
- (2) Zahtjev za zaštitu prava (prigovor/žalba) se podnosi u roku od 30 od dana prijema odluke poslodavca kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.
- (3) Odluka Upravnog vijeća je konačna i izvršna u Bolnici.

- (4) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (5) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (1) ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Članak 88.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Mirno rješavanje sporova

Članak 89.

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
- (2) Ukoliko se postupak iz stava (1) ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz članka. 86.ovog Pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Članak 90.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca odnosno, promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanje, pripajanje, podjele i dr.) svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka (1) ovog članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

VIII. UVJETI ZA DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 91.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat kod poslodavca djeluje sukladno sindikalnim pravilima, odnosno sukladno odredbama Zakona o radu koje reguliraju rad sindikata.

- (3) Radnici imaju pravo formirati vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (4) Vijeće zaposlenika se formira na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.
- (5) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Članak 92.

- (1) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada, rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Članak 93.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti ministarstva nadležnog za rad, ne može:
 - a. otkazati ugovor o radu, ili
 - b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka (1) ovog članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka (1) ovog članka, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Članak 94.

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka (1) ovog članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava (2) ovog članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka (3) ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u Zakonu o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Članak 95.

Poslodavac će obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i sukladno uputama sindikata.

IX. ŠTRAJK

Članak 96.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku, kolektivnim ugovorom i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.
- (3) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku, niti može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.
- (4) Ako se radnik ponaša suprotno stavku (2) ovog članka ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.
- (5) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog odredbama zakona, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.
- (6) Sindikat ima pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima.

Članak 97.

- (1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.
- (2) Svi učesnici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.
- (3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršavanje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.

Članak 98.

Poslodavac je za vrijeme trajanja štrajka dužan osigurati permanentnu zdravstvenu zaštitu bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti, sa osiguranjem kompletnih kirurških i drugih specijalističkih intervencija.

Članak 99.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kojem osnovu od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 100.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, sukladno zakonu.
- (2) Namjera postoji kada je počinitelj svjestan da svojim radom ili propuštanjem čini ili da bi mogao učiniti štetu, a svjestan je posljedica koje mogu nastupiti i pristaje da štetna posljedica nastupi. Krajnja nepažnja postoji kada nije upotrijebljena ona pažnja koja se očekuje od svakog čovjeka prosječnih sposobnosti, odnosno od zaposlenika određenog stupnja stručnosti i zdravstvene specijalnosti.
- (3) Postupak za naknadu štete pokreće se na zahtjev rukovoditelja organizacijske cjeline gdje je šteta učinjena.
- (4) Ako se nadoknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu, ravnatelj imenuje povjerenstvo koje će odrediti visinu štete u paušalnom iznosu. Navedeno povjerenstvo dužno je omogućiti radniku davanje izjave o okolnostima događaja.
- (5) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.
- (6) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki odgovora za dio štete koju je prouzročio.
- (7) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 101.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Bolnica, obavezan je Bolnici nadoknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 102.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Bolnica je obavezna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obaveznog prava.
- (2) Pravo za naknadu štete iz stavka (1) ovog članka odnosi se i na štetu koju je Bolnica prouzročila radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d) kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja, (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju) ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e) danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- j) pravomoćnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 104.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pismenoj formi i njime se utvrđuje rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.
- (2) Prijedlog za sporazumni prestanak ugovora o radu može dati radnik ili ravnatelj.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

Otkaz ugovora o radu

Članak 105.

- (1) Radniku se može otkazati ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b) radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka (1) ovog članka, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka (1) točka a) ovog članka, poslodavac namjerava zaposliti radnika sa istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka

Članak 106.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez predhodnog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stavka (2) ovog članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon pisanog upozorenja poslodavca.

Članak 107.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovog članka radnik ima sva prava sukladno zakonu i ovom Pravilniku, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Otkazni rok

Članak 108.

- (1) Otkaz ugovora o radu se daje u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu ako radnik daje otkaz.
- (4) Radnik kojem Bolnica otkazuje ugovor o radu ima pravo na otkazni rok od 14 (četrnaest) dana.
- (5) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.
- (6) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

Članak 109.

- (1) Ako radnik, na zahtijev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

- (2) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema općim propisima o naknadi štete.
- (3) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad do okončanja sudskog spora.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 110.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stavka (1) ovog članka, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.
- (4) Ukoliko radnik u roku od osam dana od dana dostavljanja Odluke o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu ne prihvati ponuđeni ugovor, prestaje mu radni odnos u Bolnici uz otkazni rok od 30 dana, koji se računa od dana dostavljanja odluke.
- (5) Odluku o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu donosi ravnatelj.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 111.

- (1) Ukoliko poslodavac ima namjeru, zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, otkazati ugovore o radu za više od 5 radnika, u razdoblju od naredna tri mjeseca, dužan je konzultirati se sa vijećem uposlenika ili sindikatom.
- (2) Obaveze konzultiranja iz prethodnog stavka utvrđene su u Zakonu o radu.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 112.

- (1) Radnici koji su raspoređeni na radna mjesta prema ranije važećem pravilniku o radu ostaju na radnim mjestima do ponude novog ugovora o radu.
- (2) Poslodavac je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog Pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim Pravilnikom.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Članak 113.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti: Pravilnik o radu, broj Kl.1-1-312/17 od 20.04.2017. godine, sa svim njegovim izmjenama i dopunama.

Članak 114.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se na način i u postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Članak 115.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj ploči Bolnice, a primjenjivat će se od 21.02. 2020. godine.

Broj: 45 /20
Jajce, 08.02.2020. godine

Predsjednik Upravnog vijeća
dr. Denis Zjajo

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Bolnice dana 11.02.2020. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća
dr. Denis Zjajo