

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u finansijskom planu Klinike, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće po pribavljenom mišljenju radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

#### Članak 64.

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

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

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

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

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

#### Članak 65.

Dopust iz članka 61, 62. i 64. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

### X. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

#### Članak 66.

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

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

#### Članak 67.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

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 68.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

## Članak 69.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju ("dnevnik rada") o izvršenim dnevnim, odnosno mjesечно održenim radnim zadaćama.

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

## XI. NAKNADA ŠTETE

### Članak 70.

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

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

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

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

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

### Članak 71.

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

1.	Zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	U iznosu od 100,00 kuna
2.	Svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	U iznosu od 200,00 kuna
3.	Nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	U iznosu od 100,00 do 500,00 kuna
4.	Zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	U iznosu od 500,00 do 1.000,00 kuna
5.	Neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	U iznosu od 500,00 do 1.500,00 kuna
6.	Zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i	U iznosu od 1.000,00 do

	drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	1.500,00 kuna
7.	nedolično i nekulturno ponašanje prema pacijentima, radnicima i posjetiocima	U iznosu od 1.000,00 do 2.000,00 kuna

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

#### Članak 72.

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

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

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

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobođanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

#### Članak 73.

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

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

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

### XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 74.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

## 1. Sporazum radnika i poslodavca

### Članak 75.

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

## 2. Otkaz ugovora o radu

### Članak 76.

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

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

### Članak 77.

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

### Članak 78.

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

### Članak 79.

Klinika može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika).

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

## 3. Poslovno uvjetovani otkaz

### Članak 80.

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

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

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

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao 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, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### 4. Osobno uvjetovan otkaz

##### Članak 81.

Radnik 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 organizacijske jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

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

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

#### 5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

##### Članak 82.

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

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

##### Članak 83.

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

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla

- tjelesni napad na drugoga radnika
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
- otuđivanje stvari poslodavca
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima
- nekorektan odnos prema suradnicima

#### Članak 84.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka
- učestalo kršenje pravila rada
- povreda poslovne tajne
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca
- napuštanje radnog mesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca)
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne

#### 6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 85.

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

Klinika 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 objiju 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.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### Članak 86.

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

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

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

#### 7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

#### Članak 87.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Klinike 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 od osam dana.

#### 8. Otkazni rok

#### Članak 88.

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

#### Članak 89.

U slučaju redovitog otkaza od strane Klinike, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Ako radnik na zahtjev Klinike prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Klinika mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

#### Članak 90.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonom.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

#### 9. Otpremnina

#### Članak 91.

Svakome radniku kojemu Klinika otkazuje, a razlog otkaza nije skriviljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radniku s 30 godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 60% prosječne mjesecne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada.

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.

#### Članak 92.

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

#### 10. Postupak otkazivanja

#### Članak 93.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skriviljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice nadređeni voditelj koju dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

#### Članak 94.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skriviljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno

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

#### Članak 95.

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

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

#### Članak 96.

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

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

#### Članak 97.

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

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

#### Članak 98.

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

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnicu, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 7 godina,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

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

#### Članak 99.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Klinika mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### Članak 100.

Klinika 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 na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1 ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

#### 11. Zbrinjavanje viška radnika

#### Članak 101.

Klinika je dužna zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavlješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

#### Članak 102.

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

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

### XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 103.

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 punomoci.

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

#### Članak 104.

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

### XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

#### Članak 105.

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

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

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

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

#### Članak 106.

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

#### Članak 107.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

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

#### Članak 108.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom "nepoznati primatelj", odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Klinike, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

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

### XV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

#### Članak 109.

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

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

#### Članak 110.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, dodaci za znanstveni stupanj (mr.sc. i dr.sc.) i uvećanja plaća.

Dodatke iz stavke 3. ovog članka utvrđuje Kolektivni ugovor.

#### Članak 111.

Iz prihoda koje Klinika ostvari pružajući svoje usluge na tržištu izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna, moguće je radnicima povećati plaće sukladno mjerilima koja će se odrediti posebnim općim aktom.

### Članak 112.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesечно za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mješecu.

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

### Članak 113.

Plaće nisu tajne.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

### Članak 114.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

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

### Članak 115.

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

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

### Članak 116.

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, levnica i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvuci život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog autombila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada po osnovi izuma īhničkog unapređenja poslodavac će isplatiti radniku sukladno pravima i visini određenoj kolektivnim ugovorom.

## XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 117.

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

## XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, odnosno drugi propisi.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Klinike za ortopediju Lovran.

Članak 120.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 02.06.2004.g.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA



Prof. dr. sc. Alan Bosnar, dr. med.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 01.07.2010. j.  
te je stupio na snagu dana 9.07.2010. j.

RAVNATELJ

Prof. dr. sc. Branko Šestan, dr. med.



## SADRŽAJ

Glava	Poglavlje	Naziv	Stranica
I.		<b>OPĆE ODREDBE</b>	1
II.		<b>ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA</b>	2
III.		<b>SKLAPANJE UGOOVORA O RADU</b>	2
	1.	Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanja radnog odnosa	2
	2.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	3
	3.	Ugovor o radu na određeno vrijeme	3
IV.		<b>PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD</b>	4
	1.	Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti	4
	2.	Probni rad	4
V.		<b>ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA</b>	5
	1.	Zaštita na radu	5
	2.	Zaštita života i zdravlja	5
	3.	Zaštita privatnosti radnika	5
VI.		<b>POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE</b>	6
	1.	Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije	6
	2.	Postupak zaštite	6
VII.		<b>OSPOSOBLAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD</b>	6
	1.	Pripravnički staž zdravstvenih radnika	7
	2.	Pripravnički staž nezdravstvenih radnika	7
	3.	Stručno osposobljavanje za rad („volonteri“)	7
VIII.		<b>RADNO VRIJEME</b>	8
	1.	Raspored radnog vremena	8
	2.	Puno i nepuno radno vrijeme	8
	3.	Skraćeno radno vrijeme	9
	4.	Prekovremeni rad	9
	5.	Raspored radnog vremena	9
	6.	Preraspodjela radnog vremena	10
	7.	Pripravnost i dežurstvo	10

	8.	Rad po pozivu	10
	9.	Noćni rad	10
	10.	Rad u smjenama	11
	11.	Dopunski rad	11
<b>IX.</b>		<b>ODMORI I DOPUSTI</b>	<b>11</b>
	1.	Stanka	11
	2.	Dnevni odmor	11
	3.	Tjedni odmor	11
	4.	Godišnji odmor	12
	5.	Plaćeni i neplaćeni dopusti	15
<b>X.</b>		<b>PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU</b>	<b>16</b>
<b>XI.</b>		<b>NAKANADA ŠTETE</b>	<b>17</b>
<b>XII.</b>		<b>PRESTANAK UGOVORA O RADU</b>	<b>18</b>
	1.	Sporazum radnika i poslodavca	19
	2.	Otkaz ugovora o radu	19
	3.	Poslovno uvjetovani otkaz	19
	4.	Osobno uvjetovani otkaz	20
	5.	Otkaz ugovora o radu zbog skriviljenog ponašanja	20
	6.	Izvanredni otkaz ugovora o radu	21
	7.	Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora	22
	8.	Otkazni rok	22
	9.	Otpremnina	23
	10.	Postupak otkazivanja	23
	11.	Zbrinjavanje viška radnika	25
<b>XIII.</b>		<b>OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOŠA</b>	<b>25</b>
<b>XIV.</b>		<b>DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU</b>	<b>25</b>
<b>XV.</b>		<b>PLAĆA I NAKNADE PLACE</b>	<b>26</b>
<b>XVI.</b>		<b>SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU</b>	<b>27</b>
<b>XVII.</b>		<b>PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</b>	<b>28</b>