

# **Pravilnik o radu Kliničkog bolničkog centra Osijek**

Osijek, siječanj 2015.godine

Na temelju članka 26. i 233. Zakona o radu (NN 93/14), članka 58.a stavku 1. točki 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14) i članka 14. stavku 1. točki 2. Statuta Kliničkog bolničkog centra Osijek, Sanacijsko je vijeće Kliničkog bolničkog centra Osijek, nakon obavljenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, na svojoj 40. sjednici održanoj 10.02.2015. donijelo sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU Kliničkog bolničkog centra Osijek**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere za zaštitu od diskriminacije.

#### **Članak 2.**

Organizacija rada, sistematizacija poslova i radnih zadataka, zaštita na radu, plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima i kolektivnim ugovorima. Pravilnici iz prethodnog stavka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

Svaki radnik obvezatan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i zakonito te prema uputama poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca, u skladu s prirodom i vrstom rada. Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza za sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok gospodarske prilike to dopuštaju.

#### **Članak 4.**

Prije stupanja na rad, radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika te drugim propisima u vezi s radnim odnosom, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom s Radničkim vijećem, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac je dužan osigurati ravnopravnost spolova.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete u skladu s pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i to u pogledu:

- stručne spreme,
- posebnih znanja i sposobnosti te položenih ispita,
- radnog iskustva,
- zdravstvene sposobnosti.

#### **Članak 6.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda po ovom osnovu snosi poslodavac.

Za ostale poslove radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti prije zaključivanja ugovora o radu s tim da troškove pregleda snosi radnik.

#### **Članak 7.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj (sanacijski upravitelj).

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj (sanacijski upravitelj), odnosno osoba koju ravnatelj (sanacijski upravitelj) ovlasti.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata i kolektivnih ugovora ostvaruju se od dana kad je radnik počeo raditi.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

U skladu sa zakonom radni odnos se može zasnovati i na određeno vrijeme, što se u ugovoru posebno naznačuje.

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

#### **Članak 8.**

Klinički bolnički centar Osijek obavezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito održava: uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje bolesnika i ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je obavezan pravilno koristiti sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

#### **Članak 9.**

Klinički bolnički centar Osijek će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke utvrđene zakonom, propisima o evidencijama u oblasti rada te podatke radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

Sukladno prethodnom stavku radnici su obvezni dostaviti poslodavcu slijedeće osobne podatke:

- podatke potrebne za obračun poreza,

- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o položenim stručnim ispitima,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- promjene prezimena,
- adresu stanovanja,
- broj djece i zdravstvenog osiguranja djece.

Radnici su obavezni dostavljati podatke iz prethodnog stavka, a ako ih ne dostave snose štetne posljedice tog propusta.

#### **Članak 10.**

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) imenuje osobe koje su ovlaštene za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

Osobe iz prethodnog stavka moraju uživati povjerenje radnika, a podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti moraju brižljivo čuvati.

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) je dužan imenovati osobu koja će biti ovlaštena osim njega nadzirati da li se ti osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koristi i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

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

#### **Članak 11.**

Radi provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj (sanacijski upravitelj) Kliničkog bolničkog centra Osijek može osnovati povjerenstva.

#### **Članak 12.**

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati.

#### **Članak 13.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- 1 mjesec za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- 2 mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- 3 mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranijim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij.

Za vrijeme probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocjene njegove stručne sposobnosti.

#### **Članak 14.**

Provjeru i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba koju ravnatelj (sanacijski upravitelj) ovlasti.

#### **Članak 15.**

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu koji mora biti u pismenom obliku i obrazložen.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD**

#### **Članak 16.**

Pripravnici su radnici koji, po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnivaju radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali.

#### **Članak 17.**

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se posebnim pravilnicima odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

#### **Članak 18.**

Pripravnički staž zdravstveni radnici mogu obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža zdravstvenih radnika, i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama posebnog pravilnika kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti, upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa, organizira i prati provođenje programa i ovjerava svojim potpisom obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

#### **Članak 19.**

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne smjene i to:

- za pripravnike visoke stručne spreme 12 mjeseci,

- za pripravnike više stručne spreme 9 mjeseci,
- za pripravnike srednje stručne spreme 6 mjeseci.

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi, uz suglasnost ravnatelja (sanacijskog upravitelja), program osposobljavanja pripravnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo kojeg imenuje ravnatelj (sanacijski upravitelj).

#### **Članak 20.**

Povjerenstvo iz prethodnog članka, dužno je osam dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja (sanacijskog upravitelja) o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

#### **Članak 21.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje radnog mjesta određenog zanimanja, Klinički bolnički centar Osijek može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje uz rad) odnosno uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž, a vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

### **VI. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 22.**

Klinički bolnički centar Osijek je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### **Članak 23.**

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) Kliničkog bolničkog centra Osijek imenovat će pismeno osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

#### **Članak 24.**

Kada osoba iz prethodnog članka primi pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana, ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### **Članak 25.**

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje se vezane za zaštitu dostojanstva radnika (ovlaštena osoba iz članka 23. ovog Pravilnika) mora bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom

provesti dokazni postupak radi potpunog, istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja što obuhvaća:

- saslušanje podnositelja/ice pritužbe, svjedoka, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja/icu pritužbe uznemiravala, te po potrebi obaviti suočavanje, očevid i prikupljanje drugih dokaza kojima se može dokazati osnovanost pritužbe,
- sastavljanje zapisnika prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja/ice pritužbe i osobe za koju podnositelj/ica tvrdi da ga je uznemiravala, kao i u slučaju njihova suočavanja, te da zapisnik potpišu sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju,
- posebno navođenje u zapisniku da su sve nazočne osobe upozorene da su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, kao i da su upozoreni na posljedice odavanja tajne,
- sastavljanje službene zabilješke prilikom očevida ili prikupljanja drugih dokaza koju će pored ovlaštene osobe potpisati i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 26.**

Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom obliku izrađuje odluku kojom utvrđuje da li uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja/ice pritužbe postoji, odnosno ne postoji.

U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja/ice postoji, predložit će ravnatelju (sanacijskom upravitelju) Kliničkog bolničkog centra Osijek da osobi koja je podnositelja/icu uznemiravao ili spolno uznemiravao, izrekne odgovarajuću mjeru, odnosno predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja/ice, donijet će obrazloženu pisanu odluku o odbijanju pritužbe.

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) Kliničkog bolničkog centra Osijek će, na temelju postupka i prijedloga ovlaštene osobe o poduzimanju mjera koje su primjerene u konkretnom slučaju radi sprječavanja uznemiravanja osobi koju je uznemiravao ili spolno uznemiravao, izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 27.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovora osoba iz članka 23. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a o čemu moraju biti upozorene, što se konstatira u zapisniku.

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **Članak 28.**

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

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

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) posebnom odlukom u skladu s propisom ministra zdravlja utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena ravnatelj (sanacijski upravitelj) na prijedlog voditelja organizacijske jedinice može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, sukladno s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama kojeg donosi ministar zdravlja.

## **Članak 29.**

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj (sanacijski upravitelj) odlučuje o:

- organiziranju hitne medicinske službe kroz 24 sata u Objedinjenom hitnom prijemu i eventualno u drugim organizacijskim jedinicama,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama i turnusima,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- slučajevima i uvjetima preraspodjela radnog vremena u tijeku godine.

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena.

## **Članak 30.**

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Kliničkom bolničkom centru Osijek, može se uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada o čemu odlučuje ravnatelj (sanacijski upravitelj) svojom odlukom.

Za rad u dežurstvu i pripravnosti radnik prima naknadu plaće u skladu s mjerilima iz Kolektivnog ugovora odnosno Pravilnika o plaćama.

### **a) SKRAĆENO RADNO VRIJEME**

## **Članak 31.**

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
  - intravenozna aplikacija citostatika,
- pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena od trideset i pet sati tjedno.

### **b) DOPUNSKI RAD**

## **Članak 32.**

Radnik može uz odobrenje ravnatelja (sanacijskog upravitelja) za svoj ili tuđi račun sklopiti poslove iz djelatnosti koju obavlja za Klinički bolnički centar Osijek sukladno zakonskim propisima. Radnik ne može sklopiti posao iz prethodnog stavka u trajanju duljem od trećine punog radnog vremena prema ugovoru s Kliničkim bolničkim centrom Osijek.

## **c) PREKOVREMENI RAD**

### **Članak 33.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava izdavanje pisanog zahtjeva prije početka prekovremenog rada kojeg treba uručiti radniku, radnik je dužan raditi na temelju usmenog zahtjeva s tim da se usmeni zahtjev mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, odnosno dvjesto pedeset sati godišnje ako je to ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj (sanacijski upravitelj) na prijedlog voditelja organizacijske jedinice na način predviđen stavkom 1. i 2. ovog članka.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu mogu raditi prekovremeno ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **d) RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Članak 34.**

Ravnatelj (sanacijski upravitelj) odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministarstva nadležnog za zdravstvo, zaključenom ugovoru sa HZZO-om i drugim potrebama službe.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **e) PRERASPODJELA RADNOG VREMENA**

### **Članak 35.**

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

U slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Izuzetno od odredbe prethodnog stavka preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na

takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovog članka, samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### **a) STANKA**

#### **Članak 36.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta svakog radnog dana.

Vrijeme odmora (stanke) u tijeku rada utvrđuje ravnatelj (sanacijski upravitelj) odnosno voditelj organizacijske jedinice svojom odlukom.

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

Ako priroda posla ne omogućuje u tijeku rada radniku će se omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

### **b) DNEVNI ODMOR**

#### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje dvanaest sati neprekidno.

### **c) TJEDNI ODMOR**

#### **Članak 38.**

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

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svoj tjednog odmora, ima pravo dan odmora koristiti tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor ne može koristiti radi potrebe posla u smislu stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja (sanacijskog upravitelja) odnosno voditelja organizacijske jedinice.

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

### **d) GODIŠNJI ODMOR**

#### **Članak 39.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam

dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.  
Radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora, raspored i način korištenja uređuju se Temeljnim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja na način da se na četiri tjedna godišnjeg odmora iz članka 39. stavka 1., što iznosi dvadeset radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi:

##### a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 do 10 godina.....	2 radna dana
- od 10 do 15 godina.....	3 radna dana
- od 15 do 20 godina.....	4 radna dana
- od 20 do 25 godina.....	5 radnih dana
- od 25 do 30 godina.....	6 radnih dana
- od 30 do 35 godina.....	7 radnih dana
- preko 35 godina.....	8 radnih dana

##### b) prema složenosti posla:

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista.....	5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završeni preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.....	4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završeni stručni studij ili završeni preddiplomski sveučilišni studij.....	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV.....	2 radna dana
- ostali poslovi.....	1 radni dan

##### c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.....	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po.....	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta.....	3 radna dana
- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja.....	2 radna dana

##### d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama, rad u turnusu, rad s pripravnošću ili dežurstvom, rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena.....	2 radna dana
---	--------------

##### e) prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena:

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica, na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a, na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC, na patologiji i citologiji, s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja, intravenoznoj aplikaciji citostatika, nuklearnoj medicini, na radiološko – dijagnostičkim i terapijskim postupcima, na gastroenterologiji - RCP, na interventnoj gastroenterologiji, na interventnoj kardiologiji, na interventnoj pulmologiji, na objedinjenom hitnom bolničkom prijemu, na forenzičnoj psihijatriji, u operacijskoj dvorani, primalje u rađaoni, u jedinicama intenzivnog liječenja.....	5 radnih dana
--	---------------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset radnih dana.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku koji je na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovog članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše trideset i pet radnih dana.

#### **Članak 41.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovan radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 39. stavka 2. ovog Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 39. stavka 2. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestaje prije 01. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### **Članak 42.**

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

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

#### **Članak 43.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 44.**

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

Naknada iz prethodnog stavka određuje se sukladno odredbi članka 41. Pravilnika razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### **Članak 45.**

Korištenje godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj (sanacijski upravitelj) odnosno voditelj organizacijske jedinice sukladno potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnika.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, pod uvjetom da je ostvario

pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnike se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

#### Članak 46.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

#### e) DOPUSTI

#### Članak 47.

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

- sklapanje braka..... 5 radnih dana
- rođenja djeteta..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke..... 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda ili prabake, te roditelja supružnika..... 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja..... 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja..... 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama..... 1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa..... 2 radna dana  
za svako darivanje
- sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr..... 2 radna dana
- elementarne nepogode..... 5 radnih dana

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

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

#### Članak 48.

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

- polaganje stručnog ispita..... 7 dana
- polaganje specijalističkog ispita ..... 15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije..... 10 dana
- obavezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad..... 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu..... 10 dana

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

#### **Članak 49.**

Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 48. stavak 2. ovog Pravilnika, uz ispunjenje uvjeta iz članka 48. stavka 3., radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad sukladno članku 48. ovog Pravilnika poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

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

#### **Članak 50.**

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

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

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

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

#### **Članak 51.**

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset 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 u 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 vezi s radnim odnosom miruju.

#### **Članak 52.**

Plaćeni odnosno neplaćeni dopust odobrava ravnatelj (sanacijski upravitelj) ili osoba koju on ovlasti.

### **IX. NOĆNI RAD**

#### **Članak 53.**

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset i dva sat uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjene, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan dan.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban zbog više sile.

#### **Članak 54.**

Noćni rad trudnici se ne smije odrediti, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život i zdravlje, kao i život i zdravlje djeteta. Radnike pet godina pred starosnu mirovinu, majke sa djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću bez njihovog pristanka.

### **X. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU**

#### **Članak 55.**

Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane voditelja organizacijske jedinice. Zdravstveni radnici Kliničkog bolničkog centra Osijek pri obavljanju svojeg posla dužni su postupati prema pravilima struke, na način da svojim postupcima ne ugroze život i zdravlje ljudi. Zdravstveni radnici mogu se osigurati od odgovornosti za štetu koju bi mogli počinuti obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

#### **Članak 56.**

Prije početka rada radniku se omogućuje upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, te zaštite na radu, a upoznaje ga se i s načinom rada i organizacijom rada.

#### **Članak 57.**

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zvanjem nekog radnika, povećanje 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 radnog mjesta za koje je radnik zaključio ugovor o radu, ali samo u slučaju da su poslovi koje će obavljati sukladni njegovoj stručnoj spremi. Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka daje ravnatelj (sanacijski upravitelj) ili osoba koju on ovlasti.

#### **Članak 58.**

Radnici Kliničkog bolničkog centra Osijek dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što znaju o zdravstvenom stanju pacijenta. Na čuvanje profesionalne tajne obavezni su i studenti i učenici škola zdravstvenog usmjerenja. Povreda čuvanja profesionalne tajne teža je povreda iz radnog odnosa.

### **XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 59.**

Ugovor o radu može prestati na način, pod uvjetima i po postupku utvrđen zakonom, propisima donesenim na temelju zakona i Kolektivnim ugovorom.

## Članak 60.

U slučaju kad radnik krši obaveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr. može se pod uvjetom i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem.

## Članak 61.

Prije otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj (sanacijski upravitelj) će na prijedlog voditelja organizacijske jedinice obvezno prethodno pisano upozoriti radnika na obaveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja tih obaveza. **(otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)**

Voditelj organizacijske jedinice dužan je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od saznanja za kršenje radnih obaveza radnika, o tome pismeno izvijestiti ravnatelja (sanacijskog upravitelja) koji će odrediti osobu koja će utvrditi istinitost navoda te druge činjenice vezane za donošenje meritorne odluke ravnatelja (sanacijskog upravitelja).

Pismeno upozorenje o kršenju radnih obaveza pohranjuje se u dosje radnika.

## Članak 62.

Obaveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad, poslovanje i odnose između radnika.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja – hitno o tome izvijestiti ravnatelja (sanacijskog upravitelja).

## Članak 63.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati i odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obaveza učinjena.

## Članak 64.

Radnik krši obaveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima **(lakše povrede radne obveze):**

- neopravdanog izostanka s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- fizički napad na drugog radnika,
- skrivljeno izvršavanje radnih obaveza ispod prosjeka,
- nepoduzimanje mjera zaštite na radu,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima,
- nekorektan odnos prema korisnicima usluga (pacijentima i dr.),
- neobavješćavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu,
- nanošenje štete ugledu Kliničkog bolničkog centra Osijek.

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

1. upozorenje na kršenje obaveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,
2. novčana kazna u visini do 10% plaće radnika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.

## Članak 65.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatraju se (**teže povrede radne obveze**):

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obaveza iz ugovora o radu,
- neotpčinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- zloupotreba bolovanja,
- odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolaska na rad u takvom stanju,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Kliničkog bolničkog centra Osijek, pacijenata ili njihovih posjeta,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja (sanacijskog upravitelja) ili osobe koju on ovlasti za izdavanje suglasnosti,
- povreda obaveze čuvanja profesionalne tajne,
- izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika.

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

1. novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da kazna ne može mjesečno iznositi više od 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je izrečena,
2. otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

## Članak 66.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (**osobno uvjetovan otkaz**).

Osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka voditelj organizacijske jedinice je obavezan pisano izvijestiti ravnatelja (sanacijskog upravitelja).

Pisano izviješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice koje nesumnjivo pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

## Članak 67.

U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu, otkazni rok i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## XII. NAKNADA ŠTETE

### Članak 68.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.  
Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

#### **Članak 69.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a Klinički bolnički centar Osijek je štetu nadoknađivao, dužan je naknaditi iznos štete isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 70.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.  
Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koja je radniku uzrokovana povredom njegovih prava iz radnog odnosa.  
Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

### **XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 71.**

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

#### **Članak 72.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja (sanacijskog upravitelja) ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u postupku, rokovima i na način propisan Zakonom o radu.

### **XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

#### **Članak 73.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.  
Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiju odluke koja se dostavlja.  
Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.  
Na kopiju odluke koja se dostavlja, odnosno na povratnici radnika, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.

#### **Članak 74.**

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će se zabilježiti uz svoj potpis 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 će se smatrati da je valjano izvršena.

## Članak 75.

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 76.

U slučaju odbijanja prijema dostave, nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj plači Kliničkog bolničkog centra Osijek, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

## XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 77.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primijenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, drugih propisa, Kolektivnog ugovora, te odluke nadležnih organa.

### Članak 78.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

### Članak 79.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog na 24. sjednici Upravnog vijeća od 25. siječnja 2013. godine, a koji je na snazi od 05. veljače 2013. godine.



Predjednica Sanacijskog vijeća  
Kliničkog bolničkog vijeća Osijek

Martina Bogut, mag.oec.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Kliničkog bolničkog centra Osijek dana 20.02.2015., te je stupio na snagu 02.03.2015.



Sanacijski upravitelj  
Kliničkog bolničkog centra Osijek

Prof. dr. sc. Sven Kurbel, dr. med.