



KLINIČKI BOLNIČKI CENTAR OSIJEK

Josipa Huttlera 4

31000 Osijek

PRAVILNIK O RADU KLINIČKOG BOLNIČKOG CENTRA OSIJEK

Ur.Broj: R1-7281/2023

Osijek, lipanj 2023. godine

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23) i članka 15. Statuta Kliničkog bolničkog centra Osijek, Upravno vijeće Kliničkog bolničkog centra Osijek, nakon provedenog savjetovanja sukladno članku 150. Zakona o radu, na svojoj 16. sjednici održanoj dana 16. lipnja 2023. godine donijelo je jednoglasno sljedeći

PRAVILNIK O RADU KLINIČKOG BOLNIČKOG CENTRA OSIJEK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Kliničkog bolničkog centra Osijek (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 odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan 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 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.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Kliničkog bolničkog centra Osijek i to u pogledu:

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

Članak 6.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, 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.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled s tim da troškove snosi poslodavac.

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

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.

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 organizira i provodi 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 pacijenata 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 svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

Članak 9.

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

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

- podatke potrebne za obračun poreza,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podatke o položenim stručnim ispitima,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, u skladu sa čl. 6. st.1. ovog Pravilnika,
- promjene prezimena,
- adresu stanovanja,
- broj djece i zdravstvenog osiguranja djece,
- osobnu fotografiju.

Radnici su obavezni dostavljati podatke iz prethodnog stavka, u suprotnom snose posljedice tog propusta.

Članak 10.

Ravnatelj 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 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 unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj 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.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

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 i veleučilišni stručni studij,
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

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 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, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja odnosno najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

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. OSPOSABLJAVANJE 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.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Članak 18.

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 19.

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 obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Članak 20.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste,
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste,
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

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

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 I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

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.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Diskriminacija iz stavka 2. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 3. ovog članka koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 23.

Ravnatelj Kliničkog bolničkog centra Osijek će pismeno imenovati, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

Ravnatelj je u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz prethodnog stavka o istome dužan obavijestiti radnike Kliničkog bolničkog centra Osijek objavom na mrežnim stranicama Kliničkog bolničkog centra Osijek.

Prije donošenja odluke iz st. 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci.

Članak 24.

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

Članak 25.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije (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. U dokaznom postupku ovlaštena osoba može provesti radnje poput:

- prikupljanja očitovanja od svih sudionika navedenih u pritužbi,
- saslušanja podnositelja/ice pritužbe, svjedoka, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja/icu pritužbe uznemiravala ili diskriminirala, te po potrebi obaviti suočavanje, očevid i prikupljanje drugih dokaza kojima se može dokazati osnovanost pritužbe,
- sastavljanja zapisnika prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja/ice pritužbe i osobe za koju podnositelj/ica tvrdi da ga je uznemiravala ili diskriminirala, kao i u slučaju njihova suočavanja, te da zapisnik potpišu sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju,
- sastavljanja 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 ili diskriminaciju 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 ili diskriminacija podnositelja/ice pritužbe postoji, odnosno ne postoji.

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

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

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

Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju prema podnositelju/ici počinio ravnatelj, odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa, ravnatelju će izreći Upravno vijeće Kliničkog bolničkog centra Osijek.

Članak 27.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je/su odgovorna/e osoba/e iz članka 23. ovog Pravilnika koja/e je/su rješavala/e pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, 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 posebnom odlukom određuje početak i završetak radnog vremena za svaku organizacijsku jedinicu a sve sukladno Pravilniku o početku, završetku i rasporedu radnog vremena u Kliničkom bolničkom centru Osijek.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena ravnatelj na prijedlog voditelja organizacijske jedinice može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar zdravstva, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Članak 29.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o:

- organiziranju hitne medicinske službe kroz 24 sata u Objedinjenom hitnom prijemu, Klinici za pedijatriju, Klinici za psihijatriju i Klinici za ginekologiju i opstetriciju te eventualno u drugim organizacijskim jedinicama,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama i turnusima,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana.

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 svojom odlukom.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.

Članak 31.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

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,
 - poslovi pripreme antineoplastičnih lijekova
 - intravenozna aplikacija antineoplastičnih lijekova,
- 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.

PREKOVREMENI RAD

Članak 32.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, 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 na prijedlog voditelja organizacijske jedinice na način predviđen stavkom 1. i 2. ovog članka.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radniku koji radi u dodatnom radu može se naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 33.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Ravnatelj 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 organizacijske jedinice.

Članak 34.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.

Članak 35.

OBAVLJANJE POSLOVA IZVAN KLINIČKOG BOLNIČKOG CENTRA OSIJEK

a) DOPUNSKI RAD IZ DJELATNOSTI POSLODAVCA

Zdravstveni radnik može uz odobrenje ravnatelja za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti koju obavlja u Kliničkom bolničkom centru Osijek, sukladno pravilniku kojeg donosi ministar zdravstva te Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

b) DODATNI RAD

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca, za obavljanje poslova iz djelatnosti koje ne obavlja u Kliničkom bolničkom centru Osijek, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Klinički bolnički centar Osijek o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, sukladno Zakonu o radu.

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.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku 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 prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 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 radnog odnosa u Kliničkom bolničkom centru Osijek.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora, raspored i način korištenja uređuju se važećim kolektivnim ugovorima.

Članak 41.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 39. st. 2. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine utvrđenog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 42.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Članak 43.

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

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 isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz prethodnog stavka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 45.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu te Zakonom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

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 pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije izvijesti voditelja organizacijske jedinice.

e) DOPUSTI

Članak 47.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.

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 u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.

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. ovog Pravilnika radniku se mogu 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 predložiti 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 u slučajevima utvrđenim važećim kolektivnim ugovorima.

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 sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).

U svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi od radnika će se zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe radi koje se traži dopust iz prethodnog stavka.

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

Članak 52.

Plaćeni odnosno neplaćeni dopust odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

IX. ODSUTNOST S POSLA

Članak 53.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. NOĆNI RAD

Članak 54.

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

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban zbog više sile te kojeg ne mogu obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, obavljanje takvog rada mora biti pod nadzorom punoljetne osobe.

XI. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

Članak 55.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

XII. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 56.

Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio od strane voditelja organizacijske jedinice u skladu s naravi i vrstom posla.

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 počinili obavljanjem zdravstvene djelatnosti.

Članak 57.

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po pisanom nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti ili težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog radnika, za odrađene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavlja po pisanom nalogu poslodavca.

Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka daje ravnatelj 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 predstavlja težu povredu radne obveze.

XIII. 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 kolektivnih ugovora.

Članak 60.

U slučaju kad radnik krši obveze 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.

Ako kod Kliničkog bolničkog centra Osijek nije utemeljeno Radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze Radničkog vijeća sukladno Zakonu o radu (osim prava na imenovanje predstavnika radnika u Upravno vijeće).

Ako kod Kliničkog bolničkog centra Osijek djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

Članak 61.

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

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

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

Članak 62.

Obaveza prethodnog pisanog upozorenja prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ne postoji ako je povreda radne obveze 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.

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 u odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obveza učinjena.

Članak 64.

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

- 1) neopravdanog izostanka s posla jedan dan,
- 2) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- 3) skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- 4) nepoduzimanje mjera zaštite na radu,
- 5) neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- 6) nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- 7) nekorektan odnos prema suradnicima,
- 8) nekorektan odnos prema korisnicima usluga (pacijentima i dr.),
- 9) neobavješćavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu,
- 10) nanošenje štete ugledu Kliničkog bolničkog centra Osijek.

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

1. pisana opomena na kršenje radne obveze
2. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,

Članak 65.

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

- 1) neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- 2) svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- 3) kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- 4) zloupotreba bolovanja,
- 5) neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- 6) učestalo kršenje pravila rada,
- 7) povreda poslovne tajne,
- 8) fizički napad na drugog radnika
- 9) povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika,
- 10) konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u takvom stanju,
- 11) konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- 12) otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Kliničkog bolničkog centra Osijek, pacijenata, njihove pratnje ili posjetitelja,
- 13) napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- 14) sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja ili osobe koju on ovlasti za izdavanje suglasnosti,
- 15) povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- 16) izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika,

- 17) neopravdano nepostupanje po propisima ili općim aktima Kliničkog bolničkog centra Osijek ili neosnovano neizvršavanje odluke Upravnog vijeća, ravnatelja ili drugih nadležnih tijela ili postupanje protivno njima,
- 18) nanošenje veće štete Kliničkom bolničkom centru Osijek svojim nesavjesnim i nepravilnim radom ili zanemarivanjem svojih dužnosti
- 19) nepridržavanje utvrđene financijske politike i financijskih planova Kliničkog bolničkog centra Osijek,
- 20) postupanje suprotno poslovnim i profesionalnim interesima Kliničkog bolničkog centra Osijek,
- 21) povreda tajnosti podataka u postupku zaštite dostojanstva radnika
- 22) istek odobrenja za samostalan rad (licenca)
- 23) neopravdano prekoračenje danih ovlaštenja
- 24) zloupotreba službene identifikacijske kartice

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- 1. upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,
- 2. redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

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.

Pisano izvješće 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.

XIV. 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.

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

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.

XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 71.

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

Članak 72.

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

XVI. 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 internoj dostavnici.

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

Na internoj dostavnici ili povratnici, pored vlastoručnog potpisa radnika, naznačuje se 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 internu dostavnicu će se zabilježiti uz potpis dostavljača razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvijestiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada će se smatrati da je valjano izvršena. Dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

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 na kućnu adresu ili nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Kliničkog bolničkog centra Osijek, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

Članak 77.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Klinički bolnički centar Osijek kao poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je isti dostupan radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, važećih kolektivnih ugovora te drugih propisa, kao i odluke nadležnih organa.

Članak 79.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Članak 80.

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

Članak 81.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Kliničkog bolničkog centra Osijek donesenog na 40. sjednici Upravnog vijeća 10. veljače 2015. godine, a koji je na snazi od 2. ožujka 2015. godine, kao i njegovih Izmjena i dopuna, Urbroj: 7512/216, od 12. svibnja 2016. godine koje su stupile na snagu 25. svibnja 2016. godine, Izmjena i dopuna, Urbroj: R1/21862-2017, od 21. prosinca 2017. godine koje su stupile na snagu 29. prosinca 2017. godine te Izmjena i dopuna, Urbroj: R1/12731-2018, od 31. kolovoza 2018. godine koje su stupile na snagu 8. rujna 2018. godine.


Predsjednik Upravnog vijeća
Gordan Žanić, mag. oec.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Kliničkog bolničkog centra Osijek dana 21. lipnja 2023. godine te je stupio na snagu dana 29. lipnja 2023. godine.


Ravnatelj
Kliničkog bolničkog centra Osijek
doc.dr.sc. Željko Žubić, dr.med.