

Pravilnik o radu Opće županijske bolnice Našice

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 84 stavka 1. točke 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ broj: 100/18, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23) i članka 18. i 46. Statuta Opće županijske bolnice Našice, Upravno vijeće Opće županijske bolnice Našice, nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem, je na 21. (dvadeset prvoj) sjednici održanoj 23. prosinca 2025. godine donijelo

PRAVILNIK O RADU OPĆE ŽUPANIJSKE BOLNICE NAŠICE

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 kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Općoj županijskoj bolnici Našice, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Opću županijsku bolnicu Našice.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Organizacija rada, sistematizacija poslova i radnih zadataka, zaštita na radu, plaće i druga materijalna prava uređuju se posebnim pravilnicima i kolektivnim ugovorima.

Članak 3.

Svaki radnik dužan 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.

Opća županijska bolnica Našice, 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 radničkog vijeća i Opće županijske bolnice Našice, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji mora sadržavati sve podatke propisane zakonom.

Ako su zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti rada za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 6.

Za zasnivanje radnog odnosa u Općoj županijskoj bolnici Našice raspisuje se javni natječaj.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web stranicama Opće županijske bolnice Našice.

Raspisivanje javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa nije potrebno pod uvjetima propisanim Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Opću županijsku bolnicu Našice 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 ovoj osnovi snosi Opća županijska bolnica Našice.

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 8.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj, odnosno zamjenik ravnatelja.

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.

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Opća županijska bolnica Našice s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom.

Članak 10.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, odnosno drugih rukovoditeljskih mjesta koja su Statutom, Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta ili općim propisom određena kao „reizborna“ i temeljen je na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kada to odgovora potrebama posla. Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radnik također ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, razmjerno broju radnih dana u mjesecu.

Članak 12.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti s radnikom koji je kod jednog ili više poslodavaca zaposlen u punom radnom vremenu od ukupno 40 sati tjedno, tako da radno vrijeme radnika u dodatnom radu ne smije biti duže od 8 sati tjedno odnosno duže od 16 sati tjedno ako je raspored radnog vremena utvrđen kao nejednaki.

Radnik koji radi u dodatnom radu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava isključivo razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem.

III. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 13.

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 Opće županijske bolnice Našice može osnovati povjerenstva.

Članak 14.

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 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema

- ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- šest 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 studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti za razdoblje u kojem je određen probni rad te može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust, za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

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 16.

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

Članak 17.

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

IV. OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 18.

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 19.

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 20.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Opća županijska bolnica Našice je obvezna 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.

Rukovoditelj 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 21.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike 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 u pisanom obliku.

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje radnog mjesta određenog zanimanja, Opća županijska bolnica Našice može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na pripravnički staž.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 23.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu, te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

Opća županijska bolnica Našice 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.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu zakone i druge propise.

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 Opću županijsku bolnicu Našice o mogućoj opasnosti.

U obavljanju svojih svakodnevni poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Opću županijsku bolnicu Našice o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih osoba s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti rukovoditelja Odjela odnosno Odsjeka, a najkasnije u roku tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 25.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom odnosno druge podatke u vezi s radnim odnosom. Prikupljaju se i vode samo podaci koji su nužni za posao i u neposrednoj vezi s poslom.

Neke podatke (trudnoća, podaci o djeci i bračnom stanju, zdravstveno stanje i sl.) poslodavac vodi samo ako mu je podatke dao radnik radi ostvarenja i korištenja nekih prava ili ih je poslodavac dobio službenim putem od strane nadležnih tijela.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje i dostavu podataka iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Poslodavac, osoba iz stavka 4. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

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 čuvati kao povjerljive.

VI. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 26.

Opća županijska bolnica Našice dužna je 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.

Ravnatelj Opće županijske bolnice Našice imenovat će pismeno dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Kada osobe iz prethodnog članka prime pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika, dužne su 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 27.

Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi koje su vezane za zaštitu dostojanstva radnika (ovlaštene osobe iz članka 26. ovog Pravilnika) moraju 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 28.

Nakon provedenog postupka, ovlaštene osobe u pisanom obliku izrađuju odluku kojom utvrđuju da li uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja/ice pritužbe postoji, odnosno ne postoji.

U slučaju ako ovlaštene osobe utvrde da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja/ice postoji, predložit će ravnatelju Opće županijske bolnice Našice 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 ovlaštene osobe utvrde da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja/ice, donijet će obrazloženu pisanu odluku o odbijanju pritužbe.

Ravnatelj Opće županijske bolnice Našice će, na temelju postupka i prijedloga ovlaštenih osoba o poduzimanju mjera koje su primjerene u konkretnom slučaju radi sprječavanja uznemiravanja osobi koja je uznemiravala ili spolno uznemiravala, izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

Članak 29.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost su odgovorne osobe iz članka 26. ovog Pravilnika koje su rješavale 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.

Članak 30.

Najstrože je zabranjena svaka diskriminacija radnika i svih ostalih osoba koje rade kod poslodavca temeljem nekoga drugoga ugovora o radu odnosno svih osoba s kojima radnici službeno dolaze u dodir.

Poslodavac niti drugi radnici ne smiju postavljati radnicima, ostalim osobama koje rade kod poslodavca, strankama i slično, kandidatima za posao bilo kakva pitanja koja bi predstavljala upućivanje na diskriminaciju, dakle nikakva pitanja u vezi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Posebno se pazi da svi radnici u svakom pogledu imaju jednaka prava.

Svojstva navedena u stavku 1. ovoga članka niti na koji način ne smiju biti temelj za odbijanje sklapanja ugovora o radu, napredovanja, obrazovanja, stimulacije i sl.

Svi problemi vezani za diskriminaciju mogu se prijaviti Poslodavcu, a svaki radnik može diskriminaciju prijaviti inspekciji rada, javnom pravobranitelju, a po potrebi obratiti se sudu ili državnom odvjetništvu.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 31.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Opće županijske bolnice Našice, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Opća županijska bolnica Našice.

Članak 32.

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

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom ili odlukom poslodavca.

Opća županijska bolnica Našice mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Opća županijska bolnica Našice je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužna obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo.

Članak 33.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Opću županijsku bolnicu Našice o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Opća županijska bolnica Našice je dužna razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

Članak 35.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Općoj županijskoj bolnici Našice, može se uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban način rada o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 36.

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 utvrđuju se posebnim propisom.

Članak 37.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Opću županijsku bolnicu Našice da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Opća županijska bolnica Našice je dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada 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, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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.

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

Članak 38.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitog radnog vremena Opće županijske bolnice Našice, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Opće županijske bolnice Našice, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili na drugom mjestu koje odredi Opća županijska bolnica Našice.

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 sat plaća se kao prekovremeni rad.

Članak 39.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Plaću radniku isplaćuje Opća županijska bolnica Našice u kojoj je u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 40.

Ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministarstva nadležnog za zdravstvo, zaključenom ugovoru s HZZO-om i drugim potrebama organizacijskih jedinica.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad u dežurstvu i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

a) STANKA

Članak 41.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.

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

b) DNEVNI ODMOR

Članak 42.

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

c) TJEDNI ODMOR

Članak 43.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su 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.

d) GODIŠNJI ODMOR

Članak 44.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana.

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

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Članak 45.

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.

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 46.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 43. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od

jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 43. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 43. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 47.

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

Članak 48.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj odnosno rukovoditelj organizacijske jedinice sukladno potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o istome obavještava radnika.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s Općom županijskom bolnicom Našice

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 49.

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

Članak 50.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Opća županijska bolnica Našice dostavlja radniku Odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito neodgodivih službenih poslova na temelju odluke Opće županijske bolnice Našice.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Ako radnik ne koristi godišnji odmor prema planu, dužan je u pisanom obliku zatražiti od

ravnatelja izmjenu plana korištenja godišnjeg odmora.

e) DOPUSTI

Članak 51.

Ravnatelj može odobriti plaćeni i neplaćeni dopust za slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom.

IX. NOĆNI RAD

Članak 52.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Članak 53.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću bez njihovog pisanog pristanka.

X. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU

Članak 54.

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

Zdravstveni radnici Opće županijske bolnice Našice 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 55.

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 56.

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 ili osoba koju on ovlasti.

Članak 57.

Radnici Opće županijske bolnice Našice dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što saznaju o zdravstvenom stanju pacijenta.

Na čuvanje profesionalne tajne obavezni su studenti i učenici škola zdravstvenog usmjerenja. Povreda čuvanja profesionalne tajne teža je povreda iz radnog odnosa.

Radnici su dužni ne koristiti neovlašteno i ne otuđivati imovinu, sredstva i službene dokumente Opće županijske bolnice Našice.

Članak 58.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili Upravno vijeće Opće županijske bolnice Našice.

XI. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 59.

Opća županijska bolnica Našice će pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada te sukladno dogovoru, a sve u skladu s kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka snosi Opća županijska bolnica Našice.

Kada se u Općoj županijskoj bolnici Našice utvrdi potreba za obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem, odluku o istome donosi ravnatelj Opće županijske bolnice Našice.

Ukoliko se utvrdi potreba za obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem ravnatelja Opće županijske bolnice Našice, odluku o istome donosi Upravno vijeće Opće županijske bolnice Našice.

Vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava se u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

XII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 60.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama, kolektivnim ugovorima i općim propisima o radu.

Plaća je primitak radnika koji Opća županijska bolnica Našice isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Plaća zaposlenika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.

Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor izdaju se i uručuju radniku sukladno Zakonu o radu i drugim propisima, Zakonu o plaćama u državnoj službi i javnim službama i Kolektivnom ugovorom.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu, u bruto iznosu.

Članak 61.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Članak 62.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno, za prethodni mjesec najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec na transakcijski račun radnika.

Plaće i naknade plaće radnika obračunavaju se i isplaćuju putem informacijskog sustava za centralizirani obračun plaća.

Članak 63.

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

Naknada plaće je naknada u bruto iznosu.

Članak 64.

Radnik ima pravo i na druga materijalna prava iz rada i po osnovi rada utvrđena kolektivnim ugovorom.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

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

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

Članak 66.

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 s Radničkim vijećem.

Članak 67.

Prije otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj će na prijedlog rukovoditelja 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**).

Rukovoditelj organizacijske jedinice dužan je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od saznanja za kršenje radnih obaveza 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 obaveza pohranjuje se u dosje radnika.

Članak 68.

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, rukovoditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja – hitno o tome izvijestiti ravnatelja.

Članak 69.

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 obaveza učinjena.

Članak 70.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim 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 Opće županijske bolnice Našice.

Za lakše povrede radne obveze može se izreći kazna upozorenja na kršenje obaveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu.

Članak 71.

Osobito teškom povredom obaveza 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
- ne započinjanje 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 Opće županijske bolnice Našice, pacijenata ili njihovih posjeta
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja
- povreda obaveze čuvanja profesionalne tajne
- izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika.

Za teže povrede radne obveze može se izreći kazna otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Članak 72.

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, rukovoditelj 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.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Općoj županijskoj bolnici Našice, 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.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 74.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj.

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

Članak 75.

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 podnosi prigovor Upravnom vijeću Opće županijske bolnice Našice.

XVI. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 76.

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

Odluke o otkazu ugovora o radu, odluke donesene u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se neposrednom dostavom na radnom mjestu uz potpis radnika u dostavnu knjigu Opće županijske bolnice Našice ili dostavom putem pošte na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu i to preporučenom pošiljkom s povratnicom.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 77.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku 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.

Po proteku osam dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču smatrati će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 78.

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 79.

U slučaju odbijanja prijema dostave, nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka će se objaviti na oglasnoj plači Opće županijske bolnice Našice, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Kolektivnih ugovora te drugih propisa koji obvezuju Opću županijsku bolnicu Našice.

Članak 81.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu dan nakon dana objave na oglasnoj ploči Opće županijske bolnice Našice.

Članak 82.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Opće županijske bolnice Našice Broj: 01-307/1-2023 donesen 23. lipnja 2023. godine na sjednici Upravnog vijeća Opće županijske bolnice Našice.

Našice, 23. prosinca 2025.g.
Broj: 01- 500/1-2025



Predsjednica Upravnog vijeća
Opće županijske bolnice Našice

Sarašina Zelić-Kos, dipl.iur.

Utvrdjuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Opće županijske bolnice Našice dana 30.12.2025.g., te je stupio na snagu 31.12.2025.g..