

**ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO ZADAR**

**P R A V I L N I K   O   R A D U**

**Zadar, srpanj 2023. godine**

Na temelju odredbe članka 26., 27. i 233. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ broj 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23), Pravilnika o načinu objave Pravilnika o radu („Nar. nov.“ br. 146/14) i članka 18. i 36. Statuta Zavoda za javno zdravstvo Zadar, a nakon obavljenog savjetovanja sa Radničkim vijećem u Zavodu za javno zdravstvo Zadar, Upravno vijeće Zavoda za javno zdravstvo Zadar na svojoj 1. redovnoj sjednici održanoj dana 07. srpnja 2023. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Zavodu za javno zdravstvo Zadar (u daljnjem tekstu: Zavod ili poslodavac), organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Zavodu, ako ta pitanja nisu riješena drugim internim aktima ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Zavod.

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, koji rad obavljaju u Zavodu ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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.**

Plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređena su pozitivnim propisima i podzakonskim aktima, i to: Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike te normativnim aktima Zavoda.

Unutarnja organizacija rada i sistematizacija poslova i radnih zadataka uređena je posebnim pravilnikom Zavoda.

Ovi propisi i pravilnici osnova su za sadržaj odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

Prije sklapanja ugovora o radu kao i stupanja na rad, radniku se daje informacija o aktima Zavoda te ga se upućuje da se isti nalaze na internetskoj stranici <https://www.zjz-zadar.hr/>. Radniku se time omogućuje da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom Radničkog vijeća i Zavoda, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredbi važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda za javno zdravstvo Zadar, odnosno drugih pravilnika i općih akata, isti postaju sastavni dio ugovora o radu odnosno prava i obveza radnika i Zavoda iz sklopljenog ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Zavoda, odnosno ovlaštenih osoba Zavoda, dužan je usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Zavoda i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Zavod je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, drugim općim aktima i važećim propisima koji se odnose na Zavod.

Zavod uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Zavoda i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

## **II. ORGANIZACIJA RADA**

#### **Članak 5.**

Zavod obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite i drugih djelatnosti zbog kojih je Zavod osnovan i registriran, a po načelima ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve ustrojstvene jedinice Zavoda funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem Zavoda.

#### **Članak 6.**

Unutarnja organizacija Zavoda temelji se na odredbama Statuta i Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda.

## **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### ***1. Potreba zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa***

#### **Članak 7.**

Prijedlog o potrebi zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme predlaže voditelj organizacijske jedinice, a odobrava ravnatelj po vlastitoj ocjeni, uvažavajući broj izvršitelja, sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda, a Odluku o osnovanosti zapošljavanja donosi Upravno vijeće.

Za zapošljavanje je u određenim slučajevima potrebna i suglasnost nadležnog Ministarstva RH.

#### **Članak 8.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati odredbe i podatke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Zavoda sklapa ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti. Ugovor o radu sa ravnateljem Zavoda sklapa predsjednik Upravnog vijeća Zavoda.

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

#### **Članak 9.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji

radnih mjesta Zavoda, a kao posebni uvjeti utvrđuju se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebne za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu,
- posebna zdravstvena sposobnost.

#### **Članak 10.**

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 poslova iz ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

#### **Članak 11.**

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik koji sklapa ugovor o radu za poslove na kojima se traži posebna zdravstvena sposobnost mora se uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled, kada se to ocijeni potrebnim, a da za to nisu utvrđeni nikakvi kriteriji, niti je to predviđeno kao poseban uvjet za sklapanje ugovora a sve u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi Zavod.

### ***2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme***

#### **Članak 12.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom koji obvezuju Zavod.

### ***3. Ugovor o radu na određeno vrijeme***

#### **Članak 13.**

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.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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 iz stavka 4. ovoga članka 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, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. 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 iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Ugovor o radu može se iznimno sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest (6) mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika i odredbi Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Zavod je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Zavod je dužan radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Zavod je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Zavodu i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Zavod je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužna radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Zavodu uputi naknadni sličan zahtjev, ali je Zavod u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

#### **4. Oblik ugovora o radu**

##### **Članak 14.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Zavod prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili radniku ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Zavod je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### **5. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**

##### **Članak 15.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. stranama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

#### **Članak 16.**

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, voditelja zdravstvenih službi i odjela, te glavnih sestara istih kao i voditelja nezdravstvenih službi i odjela odnosno drugih voditeljskih poslova koji su Statutom, Pravilnikom ili drugim propisom određena kao položajna mjesta, sklapa se kao Dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

### ***6. Korištenje digitalnih platformi***

#### **Članak 17.**

U slučaju potrebe za radom na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, a koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

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

### ***1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti***

#### **Članak 18.**

Zavod ima pravo prethodno, prije sklapanja ugovora o radu, provjeriti stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda.

#### **Članak 19.**

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

### ***2. Probni rad***

#### **Članak 20.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

#### **Članak 21.**

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 i veleučilišni stručni 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 i specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Razdoblje u kojem je određen probni rad 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. Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest (6) mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

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.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

#### **Članak 22.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

#### **Članak 23.**

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je 7 dana.

Na otkaz se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

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

#### **Članak 24.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

Način osposobljavanja pripravnika, zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih radnika programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravnički staž se može 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.

Pripravniku se mora odrediti mentor tj. stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

## ***1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika***

### **Članak 25.**

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža,

Zavod je obvezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano Pravilnikom kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

### **Članak 26.**

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika. Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

### **Članak 27.**

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,
- ovjerava svojim potpisom obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

## ***2. Stručni ispit***

### **Članak 28.**

Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

## ***3. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika***

### **Članak 29.**

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.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Zavod ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice ili osoba koju on ovlasti u organizacijskoj jedinici u kojoj se pripravnik osposobljava, donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 27. ovog Pravilnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

#### **4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

##### **Članak 30.**

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Zavod može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) ako su mjerama aktivne politike zapošljavanja ili u vlastitom proračunu osigurana financijska sredstva za ovo zapošljavanje.

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Sa pripravnikom sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

## **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **1. Sigurnost zaštite na radu**

#### **Članak 31.**

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

Zavod obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava 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.

### **2. Zaštita života i zdravlja**

#### **Članak 32.**

U obavljanju svojih svakodnevnih 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 33.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Zavod o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca, odnosno nadležnu osobu u ustanovi, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Propuštanje izvršavanja naprijed navedene obveze radnika predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

### **3. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 34.**

Radnici su obvezni dostaviti Zavodu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

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 osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama zakona.

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

Svi radnici Zavoda, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

### **4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Članak 35.**

Poslodavac se obvezuje primjenjivati zakonske odredbe, odredbe kolektivnog ugovora kao i druge propise u svezi sa zaštitom trudnica, te poštivanjem prava roditelja i posvojitelja.

#### **Članak 36.**

Poslodavac niti druga osoba po uputi poslodavca, ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći.

Izuzetak je osobni zahtjev radnice - trudnice za ostvarivanjem određenog prava koje je radi zaštite trudnica predviđeno Zakonom ili drugim propisom.

#### **Članak 37.**

Ako poslodavac uvede obvezu noćnog rada voditelj službe/odjela i glavna sestra službe/odjela dužni su uputiti radnika u upravu poslodavca radi potpisa izjave o pristanku na noćni rad trudnice, roditelja do tri godine starosti djeteta i samohranog roditelja.

### **5. Video nadzor u poslovnim prostorijama, prikupljanje i obrađivanje osobnih podataka**

#### **Članak 38.**

Zavod smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom, Zakonom o zaštiti na radu i drugim primjenjivim propisima. Dopusšteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom. Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika. Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje isključivo na temelju prethodne suglasnosti radničkog vijeća.

Zavod je obvezan prilikom zapošljavanja obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima. Zavod ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim člankom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obvezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

Odredbe ovoga članka o zabrani snimanja i zabrani korištenja snimljenih materijala obvezuju Zavod i u odnosu na djecu i maloljetnike.

### **Članak 39.**

Video zapis dobiven video nadzornom kamerom predstavlja osobni podatak u smislu odredbi Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka. Za prikupljanje i obradu osobnih podataka mora postojati zakonita svrha i valjan pravni temelj.

#### **Zakonita svrha:**

- osobni podaci mogu se prikupljati u svrhu s kojom je ispitanik upoznat, koja je izričito navedena i u skladu sa zakonom i mogu se dalje obrađivati samo u svrhu u koju su prikupljeni, odnosno u svrhu koja je podudarna sa svrhom prikupljanja.

#### **Pravni temelj - zakonska osnova:**

- osobni podaci smiju se prikupljati i dalje obrađivati uz privolu ispitanika samo u svrhu za koju je ispitanik dao privolu ili u slučajevima određenim zakonom, te u drugim taksativno navedenim slučajevima
- osobni podaci smiju se prikupljati i dalje obrađivati isključivo:
  - uz privolu ispitanika samo u svrhu za koju je ispitanik dao privolu, ili
  - u slučajevima određenim zakonom, ili
  - u svrhu izvršavanja zakonskih obveza voditelja obrade, ili
  - u svrhu sklapanja i izvršenja ugovora u kojem je ispitanik stranka, ili
  - u svrhu zaštite života ili tjelesnog integriteta ispitanika ili druge osobe u slučaju kada ispitanik fizički ili pravno nije u mogućnosti dati svoj pristanak, ili
  - ako je obrada podataka nužna radi ispunjenja zadataka koji se izvršavaju u javnom interesu ili u izvršavanju javnih ovlasti koje ima voditelj obrade ili treća strana kojoj se podaci dostavljaju, ili
  - ako je obrada podataka nužna u svrhu zakonitog interesa voditelja obrade ili treće strane, osim kada prevladavaju interesi zaštite temeljnih prava i sloboda ispitanika ili
  - ako je ispitanik sam objavio te podatke.

U slučaju iz stavka 1. podstavka 1. i 8. ovoga članka ispitanik ima pravo u svako doba odustati od dane privole i zatražiti prestanak daljnje obrade njegovih podataka, osim ako se radi o obradi podataka u statističke svrhe kada osobni podaci više ne omogućuju identifikaciju osobe na koju se odnose.

Osobni podaci koji se odnose na maloljetne osobe smiju se prikupljati i dalje obrađivati u skladu s Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka i uz posebne mjere zaštite propisane posebnim zakonima.

### **Članak 40.**

Osobni podaci moraju se obrađivati pošteno i zakonito.

Osobni podaci mogu se prikupljati u svrhu s kojom je ispitanik upoznat, koja je izričito navedena i u skladu sa zakonom i mogu se dalje obrađivati samo u svrhu u koju su prikupljeni, odnosno u svrhu koja je podudarna sa svrhom prikupljanja. Daljnja obrada osobnih podataka u povijesne, statističke ili znanstvene svrhe neće se smatrati nepodudarnom, pod uvjetom da se poduzmu odgovarajuće zaštitne mjere.

Osobni podaci moraju biti bitni za postizanje utvrđene svrhe i ne smiju se prikupljati u većem opsegu nego što je to nužno da bi se postigla utvrđena svrha.

Osobni podaci moraju biti točni, potpuni i ažurni.

Osobni podaci moraju se čuvati u obliku koji dopušta identifikaciju ispitanika ne duže no što je to potrebno za svrhu u koju se podaci prikupljaju ili dalje obrađuju.

Za postupanje u skladu s odredbama ovoga članka odgovoran je voditelj obrade.

#### **Članak 41.**

**1. Osobni podaci** su svi podaci koji se odnose na pojedinca čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi. Pojedinač čiji se identitet može utvrditi jest osoba koja se može identificirati izravno ili neizravno, osobito uz pomoć identifikatora kao što su ime, identifikacijski broj, podaci o lokaciji, mrežni identifikator ili uz pomoć jednog ili više čimbenika svojstvenih za fizički, fiziološki, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet tog pojedinca.

**2. Obrada** je svaki postupak ili skup postupaka koji se obavljaju na osobnim podacima ili na skupovima osobnih podataka, bilo automatiziranim bilo neautomatiziranim sredstvima kao što su prikupljanje, bilježenje, organizacija, strukturiranje, pohrana, prilagodba ili izmjena, pronalaženje, obavljanje uvida, uporaba, otkrivanje prijenosom, širenjem ili stavljanjem na raspolaganje na drugi način, usklađivanje ili kombiniranje, ograničavanje, brisanje ili uništavanje.

**3. Privola ispitanika** znači svako dobrovoljno, posebno, informirano i nedvosmisleno izražavanje želja ispitanika kojim on izjavom ili jasnom potvrdnom radnjom daje pristanak za obradu osobnih podataka koji se na njega odnose.

#### **Članak 42.**

Osobne podatke zaposlenika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o zaposlenicima Zavod dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi zaposlenici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj Zavoda ili osoba koju ravnatelj za to posebno opunomoći.

Ravnatelj i osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, mora te podatke tretirati kao povjerljive trajno.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

#### **Članak 43.**

Snimanje poslovnog prostora, odnosno ulaz/izlaz radnika i ostalih osoba (posjetitelja poslovnog prostora) video nadzornim kamerama je potrebno uočljivo i nedvosmisleno označiti (slikom i tekстом).

#### **Članak 44.**

Podaci prikupljeni korištenjem sustava video nadzora nalaze se pohranjeni na poslužitelju Zavoda.

Sustav video nadzora tretira se kao informatički sustav na kojem su primijenjene mjere informacijske sigurnosti. Pristup podacima odnosno uvid u sadržaj nastao korištenjem sustava video nadzora imaju:

- radnici za informatičke poslove zaduženi za održavanje i ispravan rad sustava video nadzora,

- radnici zaduženi za zaštitu osobnih podataka sukladno zakonskim odredbama.

Pristup podacima odnosno uvid u sadržaj nastao korištenjem sustava video nadzora, osim osobama navedenim u stavku 2., moguć je i u drugim slučajevima određenim zakonom.

Pristup podacima odnosno uvid u sadržaj nastao korištenjem sustava video nadzora moguć je preko monitora koji se nalazu u organizacijskim jedinicama.

Presnimavanje i pohrana sadržaja nastalog korištenjem sustava video nadzora na druge medije kao i daljnje korištenje istog dopušteni su isključivo u slučajevima određenim zakonom.

#### **Članak 45.**

Podaci prikupljeni korištenjem sustava video nadzora čuvaju se najduže 90 dana, a nakon proteka tog vremena sustav automatski uništava najstarije zapise kako bi se oslobodio diskovni prostor za pohranu novog sadržaja.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na slučajeve počinjenja kaznenog djela, oštećenja i uništenja imovine i sl., kada se prikupljeni podaci o takvim događajima mogu presnimati i pohraniti kao dokazni materijal te na pisani zahtjev ustupiti pravosudnim i policijskim tijelima.

### **VII. RADNO VRIJEME**

#### ***1. Pojam radnog vremena***

#### **Članak 46.**

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Zavoda, na mjestu gdje se njezini poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Zavod.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Zavoda za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njezini poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Zavod.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Zavoda smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Zavod ili drugom mjestu na kojem je te poslove moguće obavljati.

#### ***2. Raspored radnog vremena***

#### **Članak 47.**

Raspored radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radnom vremenu.

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

Ravnatelj Zavoda odlukom, u skladu s propisima ministra zdravstva utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme dnevnog odmora.

Zavod će izvijestiti radnike o rasporedu i primjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

#### **Članak 48.**

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena Zavod može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

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

#### **Članak 49.**

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

- organiziranju pružanja zdravstvenih usluga u pravilu kroz 16 sati, a iznimno i za slučaj potrebe kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

### ***3. Puno radno vrijeme***

#### **Članak 50.**

Puno radno vrijeme radnika u pravilu traje četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje( dodatni rad).

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenim od ministra nadležnog za zdravstvo može uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti poslodavca, u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Zavod za takav rad radniku dao odobrenje.

### ***4. Nepuno radno vrijeme***

#### **Članak 51.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Zavod 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 (jubilara 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 drukčije uređeno.

## **Članak 52.**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu (dodatni rad).

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Zavod 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 drukčije uređeno.

Zavod je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je strana ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je strana 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 53.**

Zavod je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Zavoda proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Zavod je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik uputi naknadni sličan zahtjev, ako je Zavod u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

### ***5. Dodatan rad radnika***

## **Članak 54.**

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, s radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te s radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

## **6. Ugovor o dodatnom radu**

### **Članak 55.**

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. ovog Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 13. ovog Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju važeće odredbe o nejednakom rasporedu.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe o preraspodjeli radnog vremena.

#### **Članak 56.**

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba kojima se regulira rad u nepunom radnom vremenu.

### ***7. Skraćeno radno vrijeme***

#### **Članak 57.**

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 st.1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

### ***8. Prekovremeni rad***

#### **Članak 58.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Zavoda, odnosno neposrednog voditelja uz odobrenje ravnatelja, dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava neposrednom voditelju, odnosno ravnatelju Zavoda da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radniku izjavljen usmeni zahtjev neposredni voditelj je uz odobrenje ravnatelja dužan 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 to ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

## ***9. Preraspodjela radnog vremena***

### **Članak 59.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

## ***10. Dežurstvo i pripravnost***

### **Članak 60.**

Za definiranje pojma rada u pripravnosti, dežurstvu, rada po pozivu i plaćanje tih oblika rada, uvažavaju se odredbe važećeg Zakona o zdravstvenoj zaštiti i Kolektivnog ugovora.

Dežurstvo i pripravnost radnim danom, u pravilu traju 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

### **Članak 61.**

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u Zavodu nakon redovitog radnog vremena, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Zavoda, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj Zavoda, odnosno radnik kojega ravnatelj ovlasti.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

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 radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi posebnog Pravilnika ili drugog općeg akta, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

### **Članak 62.**

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 ustanova 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.

## ***12. Rad po pozivu***

### **Članak 63.**

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan Zavodu, ali ako primi poziv ravnatelja odnosno ovlaštenih osoba Zavoda i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti Zavoda koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu smatra se radnim vremenom.

## ***13. Noćni rad***

### **Članak 64.**

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

Za maloljetnike noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

## ***14. Smjenski rad***

### **Članak 65.**

Smjenski rad je vrsta rada prema kojoj dolazi do izmjene smjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena u Zavodu, a provodi se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja

Radnik ima pravo na obračun naknade po uvećanoj satnici za sate odrađene u drugoj smjeni, sukladno važećem kolektivnom ugovoru koji obvezuje Zavod.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### ***1. Stanka***

### **Članak 66.**

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

Vrijeme odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje odlukom ravnatelj odnosno, po ovlaštenju ravnatelja, voditelj ustrojstvene jedinice.

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.

## **2. Dnevni odmor**

### **Članak 67.**

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

Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

## **3. Tjedni odmor**

### **Članak 68.**

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja, odnosno voditelja organizacijske jedinice Zavoda.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

## **4. Godišnji odmor**

### **Članak 69.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

### **Članak 70.**

Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema:

1. duljini radnog staža,
2. složenosti poslova,
3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

### **Članak 71.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

|   |               |
|---|---------------|
| - poslovi zdravstvenog radnika specijalista, poslovi VSS, odnosno sa završenim sveučilišnim ili veleučilišnim, stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim studijem | 5 radnih dana |
| - poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem  | 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      | 3 radna dana       |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | još po 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju     | 4 radna dana       |
| - invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja                   | 3 radna dana       |
| - Sudioniku Domovinskog rata   | 1 dan              |

d) prema uvjetima rada - **2 radna dana:**

- rad u smjenama
- rad u turnusu

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radniku darivatelju parenhimnih organa i slijepom radniku pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana, odnosno sukladno važećem kolektivnom ugovoru.

### **Članak 72.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

### **Članak 73.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 69. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 70. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 70. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Zavod koja je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućila korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

#### **Članak 74.**

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

#### **Članak 75.**

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 vikendom, 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 u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

#### **Članak 76.**

Zbog organizacije posla godišnji odmor koristi se u pravilu u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

#### **Članak 77.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice Planom, u skladu s potrebama procesa rada, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama radnika. Ako radnik ne koristi godišnji odmor prema planu, dužan je u pisanom obliku zatražiti od ravnatelja izmjenu plana korištenja godišnjeg odmora.

Ravnatelj će odlukom o izmjeni plana korištenja godišnjeg odmora utvrditi vrijeme korištenja godišnjeg odmora uvažavajući zamolbu radnika ali i potrebe procesa rada.

#### **Članak 78.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Zavod dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova na temelju odluke ravnatelja Zavoda ili osobe koju ravnatelj ovlasti.

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj važećim propisima.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## 5. *Plaćeni dopust*

### **Članak 79.**

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

|   |               |
|---|---------------|
| - sklapanja braka   | 5 radnih dana |
| - rođenja ili posvojenja djeteta  | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke | 5 radnih dana |
| - smrti djeda ili bake, pradjeda i 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, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja  | 3 radna dana  |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama   | 1 radni dan   |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.   | 3 radna dana  |
| - elementarne nepogode  | 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga 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 pisani zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna radna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi za svako darivanje, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

### **Članak 80.**

Radi usavršavanja ili obrazovanja na koje radnika upućuje Zavod o svom trošku radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

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

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na

plaćeni dopust.

### **Članak 81.**

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Zavoda i za njegove potrebe, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Zavod osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Zavoda i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu Zavoda, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje ravnatelj Zavoda na prijedlog Stručnog vijeća Zavoda ili voditelja službe.

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 82.**

Zavod može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona i Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona i Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Zavod može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Na pravo korištenja neplaćenog dopusta primjenjuju se i odredbe kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

### **Članak 83.**

Dopust iz članka 78., 79. i 81. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika, potkrijepljenim dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

## **7. Odsutnost s posla**

### **Članak 84.**

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 stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovog članka kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

## **IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU**

### **Članak 85.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Zavoda, odnosno ovlaštenih osoba Zavoda, dužan je usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese i ugled Zavoda i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

### **Članak 86.**

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji se odnose na zdravstvene ustanove, te ovoga i drugih Pravilnika Zavoda i ugovora o radu. Radnik je dužan prihvatiti članstvo u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba te stručno i savjesno sudjelovati u radu povjerenstva.

### **Članak 87.**

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta za koje je radnik zaključio ugovor o radu, ali ne duže od 30 radnih dana u kontinuitetu.

Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

### **Članak 88.**

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim ili drugim Pravilnikom, drugim općim aktima Zavoda, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

## **X. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 89.**

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

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

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

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

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

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

### **Članak 90.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 91.**

Naknada štete iz članka 89. ovog Pravilnika smanjiti će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu, odnosno drugim okolnostima prema kolektivnom ugovoru.

Odluka od djelomičnog ili potpunog oslobađanja od plaćanja naknade štete ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzrokovao kaznenim djelom.

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

### **Članak 92.**

Sukladno Zakonu o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda u prostorijama Zavoda uključujući terase, balkone i ulaze je zabranjeno pušenje.

Kršenje zabrane pušenja predstavlja tešku povredu radnih obveza temeljem koje se ugovor o radu može redovito otkazati - otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Ako bi za Zavod nastala šteta kršenjem zabrane pušenja, a Zavod bi utvrdio da je radnik kršio tu zabranu, protiv radnika će se pokrenuti regresni postupak.

O naknadi štete Ravnatelj Zavoda donosi odluku. Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

### **Članak 93.**

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

Pravo na naknadu štete iz prethodnog članka, odnosi se i na štetu koju je Zavod uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

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

### **Članak 94.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta

4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

### ***1. Sporazum radnika i Zavoda***

#### **Članak 95.**

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

### ***2. Otkaz ugovora o radu***

#### **Članak 96.**

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

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

#### **Članak 97.**

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

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

#### **Članak 98.**

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili ustrojstvenih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

### ***3. Poslovno uvjetovani otkaz***

#### **Članak 99.**

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

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Zavod mora voditi računa o

trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

Kada je Zavod zbog gospodarskih, tehničkih ili ustrojstvenih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Zavod je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazano iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **4. Osobno uvjetovan otkaz**

##### **Članak 100.**

Radniku za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj ustrojstvene jedinice obavezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

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

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

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

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

##### **Članak 101.**

Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše, teške i osobito teške povrede.

**Lakše povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može izreći pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa:**

- nepridržavanje uputa liječnika o terapiji za vrijeme bolovanja ako je zbog toga nastupilo produljenje trajanja nesposobnosti za rad,
- neuredno održavanje sredstava za rad i dokumentacije kada nisu nastupile štetne posljedice,
- neodazivanje pozivima upućenim od neposredno nadređenih rukovoditelja,
- nenošenje propisane identifikacijske oznake u radno vrijeme na radnom mjestu, osim pri izvođenju dijagnostičkih i/ili terapijskih postupaka,
- izlazak u radnoj odjeci (uniforme, kute i s.l.) izvan poslovnog prostora Zavoda
- i druge povrede koje poslodavac ocijeni lakšim povredama obveza iz radnog odnosa.

**Teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može izreći pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa:**

- najmanje dva puta ponavljanje lakših povreda obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka
- dolazak na rad sa zakašnjenjem i/ili neopravdano napuštanje posla tijekom i prije isteka radnog vremena u slučaju da nije izazvan bitan poremećaj u procesu rada
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema drugim radnicima (vrijeđanje, prijetnje, svade) za vrijeme rada čime se onemogućava proces rada u organizacijskoj jedinici i/ili šteti ugledu ustanove
- iznošenje netočnih podataka odnosno prešućivanje odlučnih podataka potrebnih za evidenciju rada i poslovanja ustanove
- iznošenje netočnih podataka o radu Zavoda iako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice
- neprofesionalno i nekulturno ophođenje s pacijentima ili korisnicima usluga koje šteti ugledu ustanove
- propuštanje radnje zbog koje se ometa i/ili onemogućuje proces rada i/ili vođenje ustanove
- prekoračenje danih ovlaštenja
- odbijanje izvršenja poslova i/ili radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi
- neovlašteno raspolaganje podacima, posebice osobnim podacima te podacima o liječenju pacijenata
- dolazak na rad u pripitom stanju i/ili uzimanje alkohola i/ili drugih opojnih sredstava kojima se smanjuje sposobnost za rad
- neobavješćivanje neposrednog voditelja u roku od 24 sata o odlasku na bolovanje odnosno izostanku s posla, a da za to nije imao poseban opravdan razlog
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih institucija (suda i drugih sličnih ustanova)
- neizvješćivanje poslodavca o promjeni osobnih podataka (prezimana, imena, adrese prebivališta isl.)
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema nadređenima,
- nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos nadređenih prema ostalim radnicima
- istek odobrenja za samostalan rad (licenca)
- zanemarivanje obveze produženja odobrenja za samostalan rad
- oštećivanje prouzročeno korištenjem službenog vozila u prijevozu tako da je na vozilu počinjena šteta njegovom krivnjom i/ili krivnjom drugog sudionika a policiju ne pozove za očevid i/ili se ne može naplatiti od drugog sudionika,
- i druge povrede koje poslodavac ocijeni teškim povredama obveza iz radnog odnosa.

**Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze:**

- najmanje dva puta ponavljanje teških povreda obveza iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka
- neizvršavanja i/ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao i/ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad i/ili organizacija rada poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila i/ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom i pravilnikom o radu,
- nanošenja znatnije štete,

- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima i njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad
- nezakonito raspolaganje i otuđivanje sredstava za rad i imovine u vlasništvu Zavoda i druge nezakonite radnje
- davanje netočnih podataka i/ili prešućivanje podataka ako je to bile od bitnog utjecaja za donošenje odluka
- zloupotreba položaja i iznuđivanje imovinske koristi
- protuzakonito oduzimanje i otuđivanje osobnih stvari od bolesnika i radnika Zavoda
- izazivanje nereda i tučnjave
- neopravdano izostajanje s posla duže od 3 radna dana
- nemarno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka zbog čega je moglo doći do povrede ili je došlo do povrede poslovne, vojne i druge zakonom i drugim propisima i općim aktom utvrđene tajne
- iznošenje netočnih izvješća i podataka o radu Zavoda ako su zbog toga nastupile štetne posljedice za ustanovu
- povreda radne obveze zbog koje je došlo do neizvršavanja obveza prema državnim organima i ustanovama
- netočno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe i drugoga pribavi udio u dohotku koji nije ostvaren radom
- prikrivanje izvršene teže povrede radne obveze
- krivotvorenje zapisnika upravnih i poslovnih tijela ustanove
- svaka radnja i propuštanje radnje koja ima obilježje kaznenog djela, privrednog prijestupa i/ili prekršaja
- diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- nanošenje znatnije štete Zavodu krajnjom nepažnjom i/ili nemarom
- povreda tajnosti postupka za zaštitu dostojanstva radnika, kao i postupka unutarnjeg stručnog nadzora
- neautorizirani pristup informatičkoj i komunikacijskoj infrastrukturi
- i druge povrede koje poslodavac ocijeni osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Namjeru redovitog otkaza članu sindikata poslodavac je obavezan dostaviti sindikatu kojeg je radnik član. Sindikat se može pisanim putem očitovati o namjeri poslodavca u roku od 8 dana od dana primitka iste. Ukoliko se sindikat pisano usprotivio namjeri poslodavca, poslodavac je dužan očitovanje razmotriti i o istom se u roku od 8 dana pisano očitovati.

### **Članak 102.**

Postupak izricanja pisanog upozorenja na obveze iz radnog odnosa, pisanog upozorenja na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa, te postupka otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće ravnatelj ili prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice njemu nadređeni voditelj. Prijava se dostavlja ravnatelju i/ili osobi koju on ovlasti.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem i radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

### **Članak 103.**

Ravnatelj izriče disciplinsku mjeru upozorenja radniku u slučajevima povrede radne discipline iz članka 101. ako su okolnosti nesporno utvrđene.

Ravnatelj može imenovati povjerenstvo od tri člana za utvrđivanje disciplinske odgovornosti u svakom pojedinom slučaju prijavljene povrede radne discipline.

Radnik iznosi svoju obranu pred članovima povjerenstva za utvrđivanje disciplinske odgovornosti.

Povjerenstvo temeljem predloženih dokaza i iskaza radnika i svjedoka upućuje ravnatelju pismeni izvještaj o utvrđenju disciplinske odgovornosti radnika temeljem kojeg ravnatelj donosi konačnu odluku.

## **6. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 104.**

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

Zavod ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

## **7. Zabrana otkaza**

### **Članak 105.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

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

## **8. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

### **Članak 106.**

Radnik koji koristi pravo na rođiljni, rođiteljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rođiljnim i rođiteljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## **9. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

### **Članak 107.**

Nakon isteka rođiljnog, rođiteljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rođiljnim i rođiteljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rođiljnim i rođiteljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

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

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

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 4. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

### ***10. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora***

#### **Članak 108.**

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Zavoda i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

### ***11. Postupak prije otkazivanja***

#### **Članak 109.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Zavod je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

### ***12. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza***

#### **Članak 110.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Zavod mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **13. Otkazni rok**

#### **Članak 111.**

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

#### **Članak 112.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana RH u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Zavod u otkaznom roku oslobodila obvezu rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### **Članak 113.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

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

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Zavod je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

## **14. Otpremnina**

### **Članak 114.**

Svakome radniku kojemu Zavod otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i važećim Kolektivnim ugovorom.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ukoliko kolektivnim ugovorom nije drugačije propisano.

## **15. Postupak otkazivanja**

### **Članak 115.**

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće ravnatelj ili prijavom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju izostanka voditelja ustrojstvene jedinice, drugi nadređeni voditelj. Prijava se dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti za provođenje postupka.

### **Članak 116.**

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj, odnosno voditelj ustrojstvene jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

### **Članak 117.**

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

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

### **Članak 118.**

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

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

### **Članak 119.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Zavod je dužan priopćiti radničkom

vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te se dužna o toj odluci savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik u roku 8, odnosno 5 dana ne izjasne na namjeru otkaza, smatra se da su suglasni s odlukom Zavoda.

U slučaju kada je za otkaz ugovora o radu potrebno ishoditi suglasnost radničkog vijeća i/ili sindikalnog povjerenika, pa isti uskrate traženu suglasnost, Zavoda može tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka, sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 120.**

Zavod je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Zavod je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Zavod u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 121.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

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

#### **Članak 122.**

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

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

#### ***1. Zaštita dostojanstva radnika***

#### **Članak 123.**

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

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz radnog odnosa te se sukladno utvrđenom uznemiravanju može osobi koja je počinila uznemiravanje izdati pismeno upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili otkazati ugovor o radu.

Odredbe zakona o suzbijanju diskriminacije primjenjuju se izravno.

#### **Članak 124.**

Zavod je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te u roku od osam dana od dana imenovanja osoba o imenovanju obavijestiti radnike.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Zavodu.

### **Članak 125.**

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik, ovlaštena osoba dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a za tajnost odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku uznemiravanja.

### **Članak 126.**

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, osoba iz članka 124.ovog Pravilnika pisano će upozoriti ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

U tu svrhu, osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika, može se, ukoliko postoje mogućnosti rada na drugim poslovima, predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za te druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ako radnik koji uznemirava drugog radnika odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, dat će mu se izvanredni otkaz ugovora o radu.

### **Članak 127.**

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja, poslodavac će osobi koja uznemirava dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

### **Članak 128.**

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca i slično, osoba koja je ovlaštena u ime poslodavca primati i rješavati pritužbe radnika, bez odgode će obavijestiti o tome njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

### **Članak 129.**

Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se strogo upozorenje na kršenje ugovornih obveza i mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj ponovljenog uznemiravanja.

## **2. Teret dokazivanja u radnim sporovima**

### **Članak 130.**

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju radnog vremena na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

## **3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa**

### **Članak 131.**

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

## **XIV. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

### **Članak 132.**

Zavod mora stvoriti pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i za zaštitu od diskriminacije na osnovi 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.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz ovog članka stavka 1. kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1., u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

### **Članak 133.**

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz prethodnog članka koje ima za cilj 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 osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe koje se odnose na diskriminaciju.

### **Članak 134.**

Poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom.

Diskriminacijom smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

### **Članak 135.**

Diskriminacijom smatra se i segregacija.

Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova navedenih ovim Pravilnikom.

### **Članak 136.**

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

### **Članak 137.**

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim

postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama Zakona ili ovog Pravilnika.

## **XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

### **Članak 138.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa (ugovor o radu, otkaz ugovora o radu, sporazumi, rješenja, odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći i sl.) dostavljaju se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi, uz naznaku datuma primitka.

Dostava se obavlja putem Službe za zajedničke poslove i Ureda ravnatelja.

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

### **Članak 139.**

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

### **Članak 140.**

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada ili iz drugog razloga, dostavljanje će se izvršiti putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Zavodu.

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

### **Članak 141.**

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Zavodu s naznakom „nepoznati primatelj“ ili „odbio primiti“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Zavodu, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od dana objave na oglasnoj ploči.

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

### **Članak 142.**

U slučaju nejasnoća vezano za pravila dostave primjenjuju se odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

## **XVI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE**

### **Članak 143.**

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivnim ugovorom za

djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Temeljnomo kolektivnom ugovoru za javne službenike i namještenike kao i svih drugih važećih propisa koji obvezuju Zavod.

### **1. Plaća**

#### **Članak 144.**

Zavod je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Plaća je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

### **2. Primici radnika na temelju radnog odnosa**

#### **Članak 145.**

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

- primici koje Zavod, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, svojim aktom ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.),
- primici koje poslodavac u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

### **3. Način određivanja plaće**

#### **Članak 146.**

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Primjenjuju se osnove i mjerila za isplatu plaće uređena kolektivnim ugovorom i drugim važećim propisima.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

### **4. Jednakost plaća žena i muškaraca**

#### **Članak 147.**

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

Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju

značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Zavod je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

## ***5. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću***

### **Članak 148.**

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

## ***6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor***

### **Članak 149.**

Zavod je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Zavod na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Zavod je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.  
Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

## ***7. Pravo na povećanu plaću***

### **Članak 150.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

## ***8. Naknada plaće***

### **Članak 151.**

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

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 %

prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Naknada plaće je naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

## **XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 152.**

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

## **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 153.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju Zavod.

### **Članak 154.**

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

Pravilnik će se učiniti dostupnim radnicima objavom na internetskoj stranici Zavoda, a po zahtjevu radnika dostavit će se i elektroničkom poštom.

### **Članak 155.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Broj: 02-475/15, od dana 09. 02. 2015. godine.

U Zadru, 07. srpnja 2023. god.  
Broj: 02-1749/23

Predsjednik Upravnog vijeća:  
Ivo Grbić, dipl. iur.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana 07. srpnja 2023. godine, a stupio je na snagu dana 15. srpnja 2023. godine.

Ravnatelj:  
Zoran Škrkatić, dr. med. spec. psih.



# S A D R Ž A J

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. OPĆE ODREDBE</b>  | <b>2</b>  |
| <b>II. ORGANIZACIJA RADA</b>  | <b>3</b>  |
| <b>III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU</b>  | <b>3</b>  |
| <b>IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA<br/>I PROBNI RAD</b> | <b>7</b>  |
| <b>V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA</b>                       | <b>10</b> |
| <b>VII. RADNO VRIJEME</b>   | <b>14</b> |
| <b>VIII. ODMORI I DOPUSTI</b>   | <b>20</b> |
| <b>IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU</b>                          | <b>26</b> |
| <b>X. NAKNADA ŠTETE</b>   | <b>26</b> |
| <b>XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU</b>   | <b>27</b> |
| <b>XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA</b>                        | <b>37</b> |
| <b>XIII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA</b>                   | <b>37</b> |
| <b>XIV. ZABRANA DISKRIMINACIJE</b>  | <b>39</b> |
| <b>XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU</b>  | <b>41</b> |
| <b>XVI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE</b>   | <b>41</b> |
| <b>XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU</b>                                 | <b>45</b> |
| <b>XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</b>                                      | <b>45</b> |