



NASTAVNI ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO

PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE

Adresa: Krešimirova 52a, 51 000 Rijeka - Hrvatska

Telefon: 051/334-530

E-mail: ravnatelj@zzjzpgz.hr, www.zzjzpgz.hr

MB: 3393585, OIB: 45613787772

Žiro račun: 2402006-1100369379, IBAN: HR9224020061100369379

Nastavni ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE	
Primijeno:	30. 06. 2023.
Ur.br.:	08 - 800 - 93/6 - 23

PRAVILNIK O RADU NASTAVNOG ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE

Rijeka, lipanj 2023.



Ispostave:

CRES: Turion 26, 51 557 Cres, tel:051/572-218 • CRIKVENICA: Katorska 13a 51 260 Crikvenica, tel:051/241-055 •
DELNICE: f.g Kovačica 1 51 300 Delnice, tel:051/811-925 • KRK: Vinogradska 2b 51 500 Krk, tel:051/271-955 •
MALI LOSINJ: D. Kipinčića 4, 51 550 Mali Losinj, tel: 051/233-574 • OPATIJA: Stube dr Vande Ekl 1 51 410
Opatija, tel:051/718-067 • RAB: Palil 143a,51 280 Rab,tel:051/776-824



ISO 9001 ISO 14001

Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 54. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22 i 33/23) i članaka 16. i 38. Statuta Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije, Upravno vijeće Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije, uz prethodno provedeno savjetovanje sa sindikalnim povjerenicima koji djeluju u Nastavnom zavodu za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije, na svojoj 30. sjednici održanoj 29.06.2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU
NASTAVNOG ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Nastavnom zavodu za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije (dalje u tekstu: Zavod/Poslodavac), organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Zavodu.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Zavodu ili na drugom mjestu koje odredi Zavod.

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

Članak 2.

Organizacija rada i unutarnji ustroj organizacijskih jedinica utvrđenih Statutom, opis poslova organizacijskih jedinica, radna mjesta i njihova sistematizacija s posebnim uvjetima za svako radno mjesto i brojem izvršitelja uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta te ostalim primjenjivim općim aktima i procedurama poslodavca.

Pravilnik iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Pri reguliranju radnog odnosa Zavod i radnik dužni su pridržavati se Zakona o radu, važećih primjenjivih međunarodnih propisa, važećih međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, Kolektivnih ugovora obvezujućih za Zavod, ovog Pravilnika o radu i drugih primjenjivih propisa.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti 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, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo ako zakonom ili drugim pozitivnim pravnim propisom nije drukčije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i/ili drugih općih akata i procedura Zavoda koje reguliraju prava i obveze iz rada i po osnovi rada, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Zavoda iz sklopljenih ugovora o radu.

II. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s primjenjivim zakonskim propisima.

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

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Pravilnikom i primjenjivim zakonima.

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.

Članak 5.

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 Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Zavoda, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Svi radnici zaposleni kod Poslodavca dužni su međusobno surađivati u radu, pružati jedni drugima

odgovarajuću stručnu pomoć, kao i upozoravati na uočene propuste i nedostatke u radu, a sve u cilju postizanja što boljih rezultata pri obavljanju poslova iz djelatnosti Poslodavca.

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

III. ORGANIZACIJA RADA U ZAVODU

Članak 6.

Zavod obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve ustrojstvene jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom pružanju zdravstvene zaštite i vođenju poslovanja.

Unutarnji ustroj organiziran je po odjelima, odsjecima, pododsjecima, laboratorijima, ispostavama i Uredu ravnateljstva sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta kojim su propisani djelatnost i poslovi koji se u pojedinoj ustrojstvenoj jedinici obavljaju.

Članak 7.

Za izvršenje poslova iz cjelokupne djelatnosti Zavoda sistematiziraju se funkcije (položaji) i radna mjesta s uvjetima koje trebaju ispunjavati radnici raspoređeni na te funkcije ili radna mjesta, a propisani su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Ustrojstvenim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenim voditeljima i ravnatelju Zavoda.

Pojedine poslove unutar ustrojstvenih jedinica Zavoda obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA / SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj držeći se propisanih vremenskih i kadrovskih normativa, odnosno plana zapošljavanja.

Postupak zapošljavanja provodi se u skladu s pravnim propisima obvezujućim za Zavod.

Odluku o odabiru radnika za pojedino radno mjesto donosi ravnatelj.

Članak 9.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne odredbe propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Zavoda zaključuje ravnatelj, odnosno u njegovoj odsutnosti zamjenik ravnatelja.

Ugovor o radu ravnatelja u ime Zavoda zaključuje Upravno vijeće Zavoda.

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

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se s osobom koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete za određeno radno mjesto u skladu s odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, a u zavisnosti od vrste posla odnosno radnog mjesta, utvrđuje se:

- stručna sprema,
- posebna znanja, sposobnosti i /ili ispiti, odnosno testiranja,
- radno iskustvo i slično.

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za radno mjesto na koje se zapošljava, a troškove pregleda snosi Zavod. Za ostale poslove, radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene sposobnosti. Troškove pregleda također snosi Zavod.

Radnik se obvezuje, po dobivenoj uputi Poslodavca, u određenom roku otići na periodički sistematski pregled ovisno o vrsti i uvjetima pojedinog radnog mjesta.

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika, te primjenjujućih procedura i procesa poslovanja Zavoda, kao i obavijestiti ga gdje može doći do važećih pravilnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan potpisati Izjavu o povjerljivosti.

Poslodavac je dužan radniku 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.

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 ugovorne strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Iznimno, kada za to postoji potreba, u slučajevima i pod uvjetima određenim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima obvezujućim za Zavod, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

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 ili izvršenja posla.

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

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

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može 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 mjeseci.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorima.

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.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama 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.

Poslodavac će 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, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.

Radnik koji kod Poslodavca radi najmanje šest mjeseci, po proteku probnog rada ako je isti ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva.

Članak 14.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja, koji se temelji na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu sklopljenom na neodređeno vrijeme u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme u skladu s odlukom o imenovanju.

V. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 15.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedina radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 16.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti može se obavljati pisanim testiranjem, razgovorom s povjerenstvom za provedbu natječajnog postupka odnosno intervjuom, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Poslodavac ima pravo provjere sposobnosti i putem psihološkog testiranja.

2. Probní rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno, Poslodavac i radnik ne mogu ugovoriti probni rad prilikom sklapanja novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova koje je radnik već obavljao temeljem prethodno sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad.

Iznimno, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz čl. 123. st. 1. Zakona o radu.

Tijekom 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 18.

Probní 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 završeno 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 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 studij i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probní rad može se iznimno produžiti ako je radnik, zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.)

bio odsutan najmanje deset dana, za onoliko vremena koliko je bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest 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.

Članak 19.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, dostavljen radniku najkasnije zadnjeg dana probnog roka.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje reguliraju oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, odredbe da otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu te odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi 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.

Članak 20.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita života i zdravlja na radu

Članak 21.

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

Zavod kao poslodavac 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, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

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

Obveza je radnika biti ovlaštenikom poslodavca za poslove zaštite na radu kada to ravnatelj zatraži i kada je osposobljen za obavljanje predmetnih poslova, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

Članak 22.

U obavljanju svojih svakodневnih poslova svaki radnik je dužan postupati s nužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život i/ili zdravlje kao i život i/ili zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i

uređaja.

Radnik je obavezan na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava zaštite, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.

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

Radnik je obavezan podvrgnuti se provjeri u slučaju sumnje da je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ili posljedica dijagnosticirane bolesti te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje ga poslodavac uputi.

Članak 23.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 24.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu ili osobama koje za to ovlasti poslodavac sve podatke i izmjene dostavljenih podataka potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa te u vezi s radnim odnosom, a osobito u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim primjenjivim propisom ili općim aktom poslodavca.

Podaci iz stavka 1. su tajni te zaštićeni od neovlaštenog pristupa u skladu s odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka i Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka.

Ravnatelj imenuje ovlaštene osobe za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

Osobe iz prethodnog stavka moraju uživati povjerenje radnika, a podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti obvezni su čuvati s povećanom pažnjom i sviješću da štite osobne podatke radnika.

Poslodavac, osobe iz st. 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke mora čuvati trajno kao povjerljive.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.

VII. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 25.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo ponašanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i drugim zakonskim propisima.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku: uznemiravanja) te poduzimanjem preventivnih mjera.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se osobito ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Diskriminacijom se smatra svako postupanje uvjetovano nekim od osnova za diskriminaciju (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) kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju iz stavka 5. ovog članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, a osobito vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman te uskraćivanje i umanjivanje prava radnika bez zakonskog opravdanja.

Spolnim uznemiravanjem se smatra svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Utvrđena diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

Članak 26.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 25. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi, poruke i mailovi,
- uporaba nepriključnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanje ili neobavljanje poslova koji su predmet ugovora o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Poslodavac štiti radnike od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 27.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri

odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima diskriminacije i uznemiravanja.

Kod zasnivanja radnog odnosa radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju diskriminacije i uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava diskriminacija i uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne diskriminiraju i uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje, a o diskriminaciji i uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio poslodavac

2. Postupak zaštite

Članak 28.

Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola koje su, osim njega, ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac će o navedenom imenovanju obavijestiti radnike objavom odluke na oglasnoj ploči, u roku od 8 dana od dana imenovanja.

Članak 29.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku osobno ili putem elektroničke pošte osobama ovlaštenim za primanje i rješavanje pritužbi.

Po primitku pritužbe, osobe ovlaštene za zaprimanje i rješavanje pritužbi dužne su najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

Poslodavac je dužan osigurati provedbu postupka na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, osobito osigurati mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Poslodavca radi zaprimanja pritužbe i provedbe postupka.

O provedenom postupku sastavlja se zapisnik.

Članak 30.

Ako poslodavac najkasnije u roku od 8 dana od dana podnošenja pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako se pravomoćnom sudskom odlukom utvrdi da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Članak 31.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku potpisuju izjavu o povjerljivosti podataka.

Članak 32.

Ako se pritužba odnosi na radnika kod drugog poslodavca, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva će bez odgoda obavijestiti njegova poslodavca.

VIII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 33.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad, odnosno u svrhustjecanja prvog radnog iskustva.

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

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako posebnim propisima nije drukčije određeno.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorima ili Pravilnikom o radu propisano.

Način osposobljavanja pripravnika zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih radnika programima osposobljavanja pripravnika koje donose voditelji ustrojstvenih jedinica za koje se pripravnik osposobljava.

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

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 34.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Poslodavac je obvezan primiti zdravstvene radnike na pripravnički staž u skladu s odredbama propisa koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

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

Članak 35.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje državnog i 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 36.

Voditelj ustrojstvene 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. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 37.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najduže:

- 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 poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisima.

Voditelj ustrojstvene jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad obavlja voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj se pripravnik osposobljava, odnosno povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

Ugovor o radu s pripravnikom iz ovog članka može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 38.

Voditelj ustrojstvene 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.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 39.

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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.

S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa u pisanom obliku.

IX. STRUČNO OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE RADNIKA

Članak 40.

U skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o stručnom obrazovanju i usavršavanju radnika poslodavac je dužan omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada u Zavodu, obrazovanje i usavršavanje.

Pravilnikom o stručnom obrazovanju i usavršavanju propisani su uvjeti, mjerila i postupak odobrenja i provođenja stručnog obrazovanja i usavršavanja.

X. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 41.

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

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

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorima.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Raspored radnog vremena

Članak 42.

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

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj pisanom odlukom u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama kojeg donosi Ministarstvo zdravstva, a koja obvezno sadrži podatke o danu i satu kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

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

Iznimno, u slučaju nastupa posebnih okolnosti, katastrofa i epidemija većih razmjera koje nalažu drukčiji raspored radnog vremena Zavoda ili radnika, ravnatelj može odrediti i drukčiji početak i završetak radnog vremena sukladno odluci nadležnog ministra, do okončanja posebnih okolnosti.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu s podacima koji su propisani Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Potpisom ugovora o radu radnik pristaje i na način vođenja evidencije prisutnosti na radu.

Članak 43.

Ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

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

Iznimno, u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika kada je potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac će u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Članak 44.

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

- organiziranju hitnih intervencija u slučaju incidentnih situacija,
- radnom vremenu u pojedinim ustrojstvenim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

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

3. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 45.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Zavoda ili temeljem ugovora sa sastavnicama Sveučilišta i Veučilišta.

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

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Nastavnici - zdravstveni radnici koji izvode nastavu u Zavodu za potrebe visokih učilišta mogu istodobno zasnovati radni odnos sa Zavodom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta na način da u Zavodu, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno.

Poslodavac će radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično), kao i pravo na dnevni, tjedni, godišnji odmor i dopust utvrđuju se i isplaćuju sukladno odredbama Zakona o radu, obvezujućih kolektivnih ugovora i posebnih zakona koji uređuju navedenu materiju.

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

može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, koji je zahtjev Poslodavac dužan razmotriti te u slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 46.

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena na takvim poslovima određuje se Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćena radnog vremena na 35 sati tjedno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog prethodnim stavkom ovog članka 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.

Članak 47.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi.

5. Prekovremeni rad

Članak 48.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od punog odnosno nepunog radnog vremena radnika.

Radnik je na pisani zahtjev ravnatelja i voditelja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi dužan raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, a ukoliko priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Poslodavac daje radniku usmeni zahtjev kojeg je 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, odnosno sto osamdeset sati godišnje.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorima nije drukčije određeno u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima obvezujućim za zdravstvo.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 50.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Zavodu se može organizirati rad u dežurstvu i pripravnosti, kao poseban uvjet rada, ukoliko je ta obveza propisana posebnim propisom.

Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva.

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

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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 kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

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.

8. Rad po pozivu

Članak 51.

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

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Rad po pozivu može narediti ravnatelj, odnosno voditelj odjela ili ispostave u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

9. Noćni rad

Članak 52.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnika noćni rad smatra se između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Za rad noću, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće sukladno odredbama obvezujućih kolektivnih ugovora.

Članak 53.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Nije dozvoljeno odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta.

10. Rad u smjenama

Članak 54.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjeđan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Za rad u drugoj smjeni, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaću sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

11. Dodatni rad

Članak 55.

Radnik koji kod Poslodavca radi u punom radnom, odnosno koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

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

Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan 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 Poslodavca.

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

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

Zdravstveni radnik može, uz odobrenje Poslodavca, za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti Poslodavca sukladno odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti te Pravilnika o mjerilima za davanje odobrenja zdravstvenom radniku za sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca.

XI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 56.

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj odnosno voditelj ustrojstvene jedinice svojom

odlukom.

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

Ako posebna narav poslova koje radnik obavlja ne dozvoljava korištenje stanke u tijeku radnog vremena, radniku će se omogućiti da radi dnevno 30 minuta kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 57.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati.

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 58.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

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

Radniku koji radi na dan tjednog odmora, subota ili nedjelja, ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate sukladno kolektivnom ugovoru.

4. Godišnji odmor

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), maloljetnik u trajanju od minimalno 5 tjedana, a slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ga od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

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 radnog odnosa u Zavodu.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 2. ovog članka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Radnik kojem prestaje radni odnos kod poslodavca za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako odlazi u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 4. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio 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.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 60.

Na najkraće trajanje godišnjeg odmora, nadodaju se dani godišnjeg odmora prema kriterijima i broju dana utvrđenim kolektivnim ugovorima obvezujućim za Zavod, odnosno ovisno o duljini radnog staža složenosti poslova, posebnim socijalnim uvjetima, uvjetima rada te prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena i sl..

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

Iznimno, radniku koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena propisanim čl. 33. st.1. podst. e Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 61.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 62.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće na način kako je određeno Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima obvezujućim za poslodavca.

Članak 63.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u iduću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz st. 2. ako mu je njegovo korištenje bilo omogućeno.

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini za koju je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim

smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 64.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 65.

Na temelju plana 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 službenih poslova na temelju odluke poslodavca.

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 kolektivnim ugovorima.

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

5. **Plaćeni i neplaćeni dopusti**

Članak 66.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima i u trajanju određenom kolektivnim ugovorima obvezujućim za Poslodavca.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u kolektivnim ugovorima obvezujućim za poslodavca i svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Pravo na plaćeni dopust ostvaruje se temeljem pisanog zahtjeva radnika. Zahtjevu radnika prilaže se dokument kojim se dokazuje osnovanost zahtjeva (izvadak iz matice vjenčanih, rodni list, prijava/odjava adrese, potvrda liječnika i sl.).

Termin korištenja plaćenog dopusta mora biti vezan za vrijeme događaja koji je osnova za ostvarivanje prava. U iznimnim slučajevima plaćeni dopust može biti korišten najkasnije u roku od 30-tog dana od termina događaja, u dogovoru s poslodavcem.

U slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem, a u slučaju teške bolesti oca,

majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Članak 67.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama kolektivnih ugovora obvezujućih za Zavod.

Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu i obvezujućih kolektivnih ugovora.

Članak 68.

Radnik je dužan predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust iz članka 66. i 67. ovog Pravilnika.

Članak 69.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od Zavoda, za potrebe Zavoda i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, 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.

Članak 70.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja u slučajevima i u trajanju određenom kolektivnim ugovorima.

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

Za školovanje na koje ga je uputio Zavod, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

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

Iznimno, u posebno opravdanim slučajevima, a na zahtjev radnika, poslodavac može odobriti radniku neplaćeni dopust u trajanju dužem od roka određenog u prethodnom stavku ovoga članka, u skladu sa Zakonom o radu.

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

Članak 71.

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

Pod pružanjem osobne skrbi 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 smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Članom uže obitelji 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.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokazo postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

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

Članak 72.

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. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom.

XII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 73.

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 poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca
- usavršavati svoje znanje i vještine, štititi poslove i interese Zavoda i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz djelatnosti i organizacije rada i etičkog kodeksa u svom zvanju
- ponašati se profesionalno, nepristrano i pristojno u skladu s načelima zakonitosti i zaštite javnog interesa, u službenom ophođenju postupati jednako prema svim radnicima, pacijentima i strankama, bez diskriminacije ili povlašćivanja na osnovi dobi, nacionalnosti, etičke ili socijalne pripadnosti, jezičnog ili rasnog podrijetla, političkih ili vjerskih uvjerenja ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanja, socijalnog položaja, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili na bilo kojoj drugoj osnovi, a s posebnom pažnjom dužan je postupat prema osobama s invaliditetom i drugim osobama s posebnim potrebama
- u svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavlja Zavod, kada je ovlašten na javno istupanje, radnik iznosi stavove Zavoda u skladu s dobivenim ovlastima, propisima i svojim stručnim znanjem
- ne ometati druge radnike u obavljanju njihove dužnosti.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima i zakonom.

Poslodavac radniku, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči izvršavanje njegovih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok pozitivni pravni propisi i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 74.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji obvezuje Zavod, ovoga Pravilnika i drugih općih akata Zavoda te ugovora o radu.

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

Članak 75.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoje u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik raspoređen.

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

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po pisanom nalogu Poslodavca obavlja poslove više složenosti ili težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog radnika, za odrađene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavlja po nalogu ravnatelja odnosno osobe koju je ravnatelj za to ovlastio.

Članak 76.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu, može se, pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i/ili drugim za Poslodavca obvezujućim propisima, otkazati ugovor o radu.

Članak 77.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečnim radnim zadaćama.

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

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 78.

Radnik je dužan suzdržavati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti Zavodu štetu 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 svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 79.

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

1.	kašnjenjem na posao, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu od 15 do 25 eura
2.	odbijanjem radnih zadataka unutar djelokruga svoga rada čime se čini šteta i narušava ugled Zavoda	u iznosu od 25 do 50 eura
3.	nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	u iznosu od 70 DO 130 eura
4.	zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	u iznosu od 50 do 100 eura
5.	zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	u iznosu od 70 do 130 eura
6.	nerealiziranjem zadanih radnih zadataka u zadanom, odnosno primjerenom roku zbog neopravdanih razloga u razdoblju od 3 mjeseca uzastopno	u iznosu od 70 DO 200 eura

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

Protiv odluke o naknadi štete radnik ima pravo prigovora ravnatelju. U slučaju negativnog rješenja ili ogluhe radnik se ima pravo obratiti Upravnom vijeću koje razmatra slučaj na prvoj idućoj redovnoj sjednici.

Pri određivanju visine naknade štete iz točaka 1. - 6. uvažavat će se težina povrede i štetnih posljedica.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 80.

Naknada štete iz članka 79. ovog Pravilnika smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni u slučajevima:

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

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

osloboditi od naknade štete.

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

Članak 81.

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.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

Članak 82.

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 stavka 1. ovoga 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.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 83.

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 navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
7. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
8. sporazumom radnika i poslodavca,
9. otkazom,
10. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i poslodavca

Članak 84.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 85.

Na razrješenje ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za te poslove sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja te dužnosti, ravnatelj, zamjenik ravnatelja i pomoćnik ravnatelja nastavljaju s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopljen na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost.

Članak 86.

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

Otkaz ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz ugovora o radu se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje.

Članak 87.

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

Članak 88.

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

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

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 89.

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

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 90.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili (ne)sposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

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

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

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

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

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 91.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik počinio osobito tešku povredu ili učestalo ponavlja lakše povrede obveze iz radnoga odnosa.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac 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 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.

Smatra se da je Poslodavac omogućio radniku iznošenje obrane po proteku roka od pet dana od dana dostave poziva na obranu.

Članak 92.

Lakšom povredom radne obveze smatra se kada radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
 - kašnjenje na posao ili samovoljni raniji odlazak s posla
 - tjelesni napad na drugoga radnika
 - nepropisan i nekorektan odnos prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka, odnosno neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza

- nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je mogla nastupiti šteta
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima i suradnicima
- druge nespomenute povrede radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti kao takvima utvrdi poslodavac.

Članak 93.

Zbog počinjene lakše povrede radne obveze radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
- pisano upozorenje na obvezu iz radnog odnosa.

Vrsta mjere koja se za lakšu povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o intenzitetu počinjene povrede radne obveze te o nastaloj šteti.

Radnik koji je počinio lakšu povredu radnog odnosa za koju mu je izdano pisano upozorenje može biti rehabilitiran odlukom ravnatelja ili osobe koju on ovlasti ukoliko u roku od dvije godine od povrede ne počinii istu ili sličnu povredu radnog odnosa.

Ukoliko radnik učestalo ponavlja lakše povrede obveze iz radnoga odnosa Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 94.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu
- neotpčinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenje znatnije štete
povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara čime je nastala znatnija šteta
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka
- učestalo kršenje pravila rada
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,

- sklapanje posla vezanog za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca),
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- druge nespomenute povrede radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti kao takvima utvrdi poslodavac.

Članak 95.

Nije povreda radne obveze ona povreda koja je učinjena od radnika koji se nalazio pod djelovanjem fizičke sile izazvane prirodnim snagama ili upotrijebljene od druge osobe, uslijed čega je radnik prema kojem je djelovala upotrijebljena sila bio potpuno u nemogućnosti donijeti odluku o radnji koja ima obilježja povrede radne obveze

Nije povreda radne obveze povreda učinjena u nužnoj obrani.

Nije povreda radne obveze povreda koja je učinjena u krajnjoj nuždi.

Članak 96.

Radnik može biti privremeno udaljen iz poslovnog prostora poslodavca u sljedećim slučajevima:

- ako je protiv radnika podnijeta kaznena prijava zbog kaznenog djela učinjenog na radu ili u vezi s radom
- ako svojim ponašanjem ugrožava svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu, ili imovinu poslodavca veće vrijednosti
- ako je zatečen u alkoholiziranom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada.

Za vrijeme privremene udaljenosti iz poslovnog prostora radniku se može zabraniti ulazak u poslovni prostor osim kada dolazi kod poslodavca radi zaštite svojih prava.

Članak 97.

Odluku o privremenom udaljenju iz poslovnog prostora donosi ravnatelj.

Privremena udaljenost traje najduže do donošenja konačne odluke o povredi radne obveze zbog koje je radnik udaljen.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 98.

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

Poslodavac i radnik imaju 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 od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Prije 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.

Smatra se da je Poslodavac omogućio radniku iznošenje obrane po proteku roka od tri dana od dana dostave poziva na obranu.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 2. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koje je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

7. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 99.

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 državne 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 ugovora o radu.

8. Postupak otkazivanja

Članak 100.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće pisanim prijedlogom neposredni voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, ravnatelj osobno, ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Članak 101.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj 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 102.

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

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

Članak 103.

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu 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.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri dana 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 uručjenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 104.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Zavod je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se, odnosno suglasiti se s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučajevima, na način, pod uvjetima i u rokovima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima obvezujućim za Zavod.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.

9. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

Odredbes ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

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

10. Otkazni rok

Članak 106.

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

Ako Poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu radniku, primjenjuju se uvjeti i otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 107.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu, odnosno od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad radnika koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i 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 u skladu s propisom o roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

11. Otpremnina

Članak 108.

Radnik (ne)ostvaruje pravo na otpremninu u skladu s odredbama Zakona o radu i odredbama kolektivnih ugovora obvezujućih za Zavod.

Iznos otpremnine, ukoliko radnik ostvaruje pravo na istu, određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu i odredbama kolektivnih ugovora obvezujućih za poslodavca.

Otpremnina se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa, ukoliko se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore.

Članak 109.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

12. Izdavanje potvrda i vraćanje isprava te stvari

Članak 110.

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.

U potvrdi iz st. 1. i 2. se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

U slučaju prestanka ugovora o radu, po bilo kojoj osnovi, radnik je dužan prije prestanka ugovora vratiti Zavodu sve stvari i dokumentaciju koje ima u svom posjedu ili za koje je zadužen (osobna zaštitna sredstva, mobilni telefon, prijenosno računalo, i sl.).

Ukoliko postoje bilo kakve financijske obveze radnika prema Zavodu s osnova stručnog usavršavanja, naknade štete ili sl., u slučaju prestanka radnog odnosa, radnik je dužan prije prestanka ugovora o radu Zavodu naknaditi novčani iznos u skladu s propisima koji reguliraju tu određenu materiju.

13. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 111.

Zavod je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 112.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Zavod ili dio Zavoda, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u Zavodu ili dijelu Zavoda koji je predmet prenošenja.

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

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 113.

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 114.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Radnik zahtjev podnosi Upravnom vijeću u skladu s primjenjivim propisima iz područja zdravstva.

XVI. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 115.

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

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći te ostala pismena, osim ugovora o radu, otkaza ugovora o radu, upozorenja (opomene) pred otkaz, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), dostavljaju se radniku putem administratora ustrojstvene jedinice u kojoj radnik radi, ili osobe koju ravnatelj ovlasti.

Dostava ugovora o radu, odluka o otkazu ugovora o radu, upozorenja (opomene) pred otkaz, odluka u vezi s člankom 133. Zakona o radu i pismena vezanih za zaštitu dostojanstva radnika obavlja se u pravilu dostavljanjem istih radniku osobno na njegovom radnom mjestu uz potpis radnika na kojem se odnosi pismo i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom, preporučenom pošiljkom uz povratnicu, na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu kao adresu svojeg prebivališta/boravišta/mjesta stanovanja.

Dostava preporučenom poštom s povratnicom smatrat će se urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili poslovno sposobni član njegova kućanstva.

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

Radnici su dužni svaku promjenu adrese svojeg prebivališta/boravišta/mjesta stanovanja odmah prijaviti poslodavcu.

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

Na sve slučajeve dostave odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa koji nisu regulirani ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku.

Članak 116.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, te će istog dana kopiju odluke radniku dostaviti poštom, preporučenom pošiljkom uz povratnicu, na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu kao adresu svojeg prebivališta/boravišta/mjesta stanovanja. Osoba koja odluku dostavlja o navedenom će sastaviti službenu zabilješku s naznakom razloga odbijanja primitka pošte, ako je poznat, vremena pokušaja dostave, mjesta gdje je odluka ostavljena i sl.

Članak 117.

U nemogućnosti dostave odluke radniku na njegovom radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada dostavljanje će se izvršiti poštom, preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu prebivališta/boravišta/mjesta stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Članak 118.

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

XVII. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 119.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama, kolektivnim ugovorima koji obvezuju Zavod, ovim Pravilnikom i drugim primjenjivim propisima.

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

Članak 120.

Plaća radnika može se sastojati od: osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka i ostalih primitaka.

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

Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanja za završeni poslijediplomski specijalistički studij, za znanstveni stupanj magistar znanosti i doktor znanosti, za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (npr. pripravnost), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Ostali primici radnika su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili nekog dugog akta poslodavca ili ugovora o radu.

Članak 121.

Iz prihoda koje poslodavac ostvari pružajući svoje usluge na tržištu, izvan sredstava HZZO-a ili državnog, odnosno županijskog proračuna, moguće je radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, uvećati plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 122.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazumom Vlada RH i sindikati javnih službi.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta propisan je Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Članak 123.

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

Poslodavac je dužan najkasnije petnaest 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.

Članak 124.

Nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

2. Naknada plaće

Članak 125.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 126.

Pravo na naknadu plaće pripada i radniku koji je odsutan s rada zbog bolovanja.

3. Ostala materijalna prava

Članak 127.

Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilara nagrada, dar u prigodi Dana sv. Nikole, novčana pomoć, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres, božićnica, naknada za prijevoz i slično) u opsegu i visini koja je propisana kolektivnim ugovorima koji obvezuju poslodavca, odnosno aktima Vlade Republike Hrvatske obvezujućim za poslodavca.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 128.

Radnici imaju prava 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 zdravstvenu ustanovu.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona

o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, kolektivnih ugovora obvezujućih za djelatnost zdravstva, odnosno drugi primjenjivi propisi.

Članak 130.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Primorsko-goranske županije broj: 08-820-93/2-21 kojeg je Upravno vijeće Zavoda donijelo 16.09.2021. godine.

Članak 131.

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

Rijeka, 29.06.2023. godine.

Broj: 08-800-93/6-23

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA


dr. sc. Davor Široša, dipl. oec.

Nastavni ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE
RIJEKA, Krešimirova 52/A 1

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana 30. 06. 2023. godine
da je stupio na snagu dana 08. 07. 2023. godine.

RAVNATELJI


doc. dr. sc. Željko Linšak, dipl. sanit. ing.

Nastavni ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE
RIJEKA, Krešimirova 52/A 1

