
Ur.broj: 02-18-40/26

U Bjelovaru 3. veljače 2026. godine

PRAVILNIK O RADU

ZDRAVSTVENE USTANOVE LJEKARNE BJELOVAR

Stranica 1 od 77

**ZDRAVSTVENA USTANOVA LJEKARNA
BJELOVAR**

Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar

OIB: 97183266682

Tel. 043/241-907; 043/220-484; Fax. 043/241-406

E-mail: kontakt@ljekarna-bjelovar.hr

Web stranica: <http://www.ljekarna-bjelovar.hr>

UNICERT
SO 9001



Na temelju odredbe članka 26. stavka (1) **Zakona o radu** (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 98. stavka (1) **Zakona o zdravstvenoj zaštiti** (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23, 36/24, 102/25) i članka 58 stavka (2) red.br. 1. **Statuta Zdravstvene ustanove Ljekarne Bjelovar** (URBROJ: 02-18-89/23 i 02-18-437/25) **Upravno vijeće Zdravstvene ustanove Ljekarne Bjelovar** nakon obavljenog savjetovanja s **Radničkim vijećem Zdravstvene ustanove Ljekarne Bjelovar** na 1. sjednici održanoj dana 26. siječnja 2026. godine, u prostorijama **Ljekarne 1**, Bjelovar, Petra Preradovića 4 donosi

PRAVILNIK O RADU

ZDRAVSTVENE USTANOVE LJEKARNE BJELOVAR

I. OPĆE ODREDBE:

Članak 1.

(1) Ovim **Pravilnikom o radu** (dalje u tekstu: **Pravilnik**) uređuju se prava i obveze radnika (dalje u tekstu: **radnika**) zaposlenih u **Zdravstvenoj ustanovi Ljekarni Bjelovar** (dalje u tekstu: **Poslodavac**) plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava **radnika**, organizacija rada, pravila o radu i u svezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva **radnika**, mjere zaštite od diskriminacije kao i druga važna pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa kod **Poslodavca**.

Stranica 2 od 77

**ZDRAVSTVENA USTANOVA LJEKARNA
BJELOVAR**

Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar

OIB: 97183266682

Tel. 043/241-907; 043/220-484; Fax. 043/241-406

E-mail: kontakt@ljekarna-bjelovar.hr

Web stranica: <http://www.ljekarna-bjelovar.hr>

UNICERT
ISO 9001



Članak 2.

(1) **Radnikom** se u smislu ovog **Pravilnika** smatra fizička osoba koja je s **Poslodavcem** sklopila ugovor o radu, odnosno za njega obavlja određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom ili kao pripravnik, koji rad obavlja u prostorijama **Poslodavca** ili na nekom drugom mjestu koje odredi **Poslodavac**.

(2) Osoba koja za **Poslodavca** obavlja određeni posao na temelju ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod **Poslodavca** na stručnom osposobljavanju za samostalan rad u smislu odredbe članka 59. **Zakona o radu**, ne smatra se radnikom u smislu ovog **Pravilnika**, a prava i obveze **Poslodavca** i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

Članak 3.

(1) Osoba mlađa od 15 (petnaest) godina ili osoba s 15 (petnaest) i starija od 15 (petnaest), a mlađa od 18 (osamnaest) godina koja pohađa obvezno osnovno osiguranje, ne smije se zaposliti.

Članak 4.

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

II. PRIMJENA PRAVILNIKA:

Članak 5.

(1) Ako je nakon stupanja na snagu ovog **Pravilnika**, neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom **Radničkog vijeća Poslodavca** (dalje u tekstu: **Radničko vijeće**) i **Poslodavca**, zakonom i/ili drugim propisom primjenjuje se za **radnika** povoljnije pravo, dok će **Pravilnik** ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

-
- (2) Organizacija rada i sistematizacija poslova kod **Poslodavca**, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava **radnika** uređuju se posebnim pravilnicima.

III. PODACI O RADNICIMA:

Članak 6.

- (1) **Poslodavac** je dužan voditi podatke o **radnicima** i radnom vremenu sukladno posebnim propisima.
- (2) Osobne podatke **radnika** smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo **ravnatelj Poslodavca** (dalje u tekstu: **ravnatelj**) ili osoba koju on za to posebno opunomoći, o kojoj će obavijestiti **radnike**.
- (3) **Radnici** su dužni dostaviti **Poslodavcu** sve podatke propisane posebnim propisima, odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova, odnosno reguliranja odnosa između **radnika** i **Poslodavca**.
- (4) **Radnik** je dužan prijaviti **Poslodavcu** svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka.
- (5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (6) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (7) **Poslodavac** može trećim osobama dostavljati osobne podatke o **radnicima** samo na temelju ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost **radnika**.
- (8) Dodatni detalji u vezi zaštite osobnih podataka reguliraju se posebnim pravilnicima.

Članak 7.

- (1) **Poslodavac** će u svojem sjedištu postaviti **oglasnu ploču** na koju će stavljati obavijesti sukladno ovom **Pravilniku** te posebnim propisima.
- (2) **Poslodavac** može opće akte i druge obavijesti osim na **oglasnoj ploči** objavljivati i na službenoj internet stranici **Poslodavca** (dalje u tekstu: **internet stranica**).
- (3) Isto tako **Poslodavac** će o odlukama, pravilnicima i dr. **radnika** obavještavati putem elektroničke pošte.

IV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA:

Članak 8.

- (1) **Poslodavac** obavlja svoju djelatnost, sukladno **Statutu Poslodavca**, putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.
- (2) Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.
- (3) Unutarnji ustroj organiziran je po službama, sukladno posebnom **Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca**.

Članak 9.

- (1) Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju, odnosno **ravnatelju**.
- (2) Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju **radnici** na radnim mjestima sukladno **Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca**.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

V.I. – ODLUKA O POTREBI ZAPOŠLJAVANJA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 10.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan **Zakonom o radu** i ovim **Pravilnikom** zasnovati radni odnos kod **Poslodavca** ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad određene **Pravilnikom o unutaršnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta**.

Članak 11.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim **radnikom** donosi **ravnatelj**, držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih **radnika**, odnosno potrebe zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih **radnika**.
- (2) Ako poseban propis ili obvezujuća uputa ministarstva nadležnog za zdravstvo to propisuje, odluku o potrebi zapošljavanja donosi **Upravno vijeće Poslodavca**.
- (3) Potrebu zapošljavanja **Poslodavac** objavljuje sukladno odredbama pozitivnih propisa.

V.II. NATJEČAJ:

Članak 12.

- (1) Radni odnos kod **Poslodavca** zasniva se sklapanjem ugovora o radu, na temelju natječaja uz uvjete i na način propisan **Zakonom o ljekarništvu**, drugim zakonima i propisima.
- (2) Sklapanje ugovora o radu, kod **Poslodavca**, za radno mjesto **ravnatelja** uređuje se **Zakonom o zdravstvenoj zaštiti** i **Zakonom o ustanovama**, te se odredbe ovog **Pravilnika** ne primjenjuju na taj dio.

Članak 13.

(1) U svrhu pripreme natječajne dokumentacije, objave natječaja, otvaranje i pregleda pristiglih prijave na natječaj, procjene i vrednovanja kandidata za zapošljavanje, izrade zapisnika, izvještavanja i arhiviranja dokumentacije vezane za natječajni postupak **ravnatelj** imenuje **Povjerenstvo za odabir novih djelatnika** (dalje u tekstu: **Povjerenstvo**).

V.III. OBJAVA NATJEČAJA ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 14.

(1) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim **pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, internet stranici i oglasnoj ploči**. Natječaj se može dodatno objaviti na specijaliziranim društvenim mrežama (pr: **LinkedIn**,...) i/ili objaviti u dnevnom ili tjednom tisku.

(2) Natječaj sadrži:

1. Naziv, sjedište, OIB, osobu za kontakt s kontakt podacima **Poslodavca**
2. Naziv i opis (jasan, nedvojbena, potpun) radnog mjesta/radnih mjesta za koje se natječaj objavljuje
3. Broj kandidata koji se planira zaposliti natječajem, odnosno broj radnih mjesta za koje se natječaj raspisuje
4. Vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu; neodređeno ili određeno vrijeme
5. Tjedno radno vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu; puno ili nepuno vrijeme, s naznakom broja sati.
6. Uvjet probnog rada ako se ugovara
7. Naznaku da se na natječaj mogu ravnopravno javiti osobe oba spola
8. Opće i posebne uvjete za radno mjesto za koje se raspisuje natječaj
9. Naputak kandidatima koji se pozivaju na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima u skladu s tim propisima
10. Adresu **internet stranice** na kojoj će najmanje 3 (tri) dana prije dana određenog za testiranje biti objavljena obavijest i upute kandidatima o područjima provjere, datumu, vremenu i mjestu održavanja testiranja

Stranica 7 od 77

11. Naznaku da su kandidati koji su pravodobno dostavili potpunu prijavu sa svim priložima odnosno ispravama i ispunjavaju uvjete natječaja dužni pristupiti procjeni odnosno testiranju prema odredbama ovog **Pravilnika**
12. Priloge odnosno isprave koje su kandidati dužni priložiti uz prijavu za natječaj i u kakvom obliku: izvornik, ovjerena preslika, elektronički zapis, preslika
13. Naznaku da kandidati prijavom na natječaj daju privolu za obradu osobnih podataka navedenih u svim dostavljenim priložima odnosno ispravama za potrebe provedbe natječajnog postupka
14. Naznaku da u prijavi na natječaj kandidat obavezno navodi: ime i prezime, oib, adresu stanovanja, kontakt broj, e-mail adresu
15. Rok za podnošenje prijave za natječaj koji ne može biti kraći od 8 (osam) dana
16. Način dostave prijave na natječaj; neposredno ili poštom, u zatvorenoj omotnici na adresu **Poslodavca**, s naznakom: ZU Ljekarna Bjelovar; Povjerenstvo za odabir novih djelatnika, Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar; „za natječaj, ne otvaraj“. Na omotnici se također navodi ime i prezime te adresa kandidata
17. Naznaku da se nepravodobne i nepotpune prijave neće razmatrati
18. Naznaku da se komunikacija i svaka druga razmjena informacija/podataka između **Poslodavca** i kandidata, odnosno zainteresiranih osoba može odvijati isključivo na hrvatskom jeziku, elektroničkim sustavima komunikacije (putem e-maila)
19. Način i rok izvješćivanja kandidata prijavljenih na natječaj

(3) Natječaj mora biti na hrvatskom jeziku pisan latiničnim pismom.

(4) Sadržaj natječaja može se nadopuniti prema potrebama **Poslodavca**, a u skladu s odredbama zakona i/ili podzakonskih propisa.

(5) Za vrijeme roka za dostavu prijava, a najkasnije tijekom 4. (četvrtog) dana prije roka određenog za dostavu prijava kandidati ili zainteresirane osobe mogu zahtijevati objašnjenja i izmjene vezane uz natječaj.

(6) **Poslodavac** je obavezan, a najkasnije tijekom 2. (drugog) dana prije roka određenog za dostavu prijave, na pravovremeni zahtjev, odgovor staviti na raspolaganje na **internet stranici**, bez navođenja podataka o podnositelju zahtjeva.

(7) Ako zahtjev kojim kandidat ili zainteresirane osobe zahtijevaju dodatne informacije, objašnjenja ili izmjene nije pravodoban; **Poslodavac** nije obavezan, ali može odgovor staviti na raspolaganje na način iz prethodnog stavka.

(8) Komunikacija i svaka druga razmjena informacija/podataka između **Poslodavca** i kandidata ili zainteresiranih osoba može se obavljati isključivo na hrvatskom jeziku, elektroničkim sustavima komunikacije (putem e-maila).

(9) Iznimno, **Poslodavac** i kandidati ili zainteresirane osobe mogu komunicirati usmenim putem ako se ta komunikacija ne odnosi na ključne elemente postupka natječaja, pod uvjetom da je sadržaj komunikacije u zadovoljavajućoj mjeri dokumentiran.

(10) Ključni elementi postupka natječaja uključuju dokumentaciju natječaja i prijave na natječaj.

(11) **Poslodavac** ne isplaćuje naknade za pristigle prijave na natječaj.

(12) **Poslodavac** zadržava svu dokumentaciju iz prijave na natječaj.

V.IV. PRIJAVA NA NATJEČAJ ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 15.

(1) Prijava na natječaj, ako nije drugačije određeno sadrži:

- Obrazac - Prijava na natječaj (Prilog: 1.), vlastoručno potpisan
- Zamolbu, vlastoručno potpisanu
- Životopis
- Dokaz o stečenoj stručnoj spremi
- Dokaz o državljanstvu

Stranica 9 od 77

-
- Elektronički zapis **Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje** s podacima o radnom stažu (ne starije od 30 (trideset) dana)
 - Drugu dokumentaciju, a koja je tražena u natječaju
- (2) Prijava na natječaj podnosi se u zatvorenoj omotnici, osobnom dostavom kandidata u prostorije **Poslodavca** ili poštom na adresu **Poslodavca**.
- (3) Na omotnici iz prethodnog stavka, a kao adresa/mjesto dostave navodi se:
- ZU Ljekarna Bjelovar
 - Povjerenstvo za odabir novih djelatnika
 - Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar
 - „za natječaj, ne otvaraj“
- (4) Na omotnici se također navodi ime i prezime, te adresa kandidata.

Članak 16.

- (1) Svi dokumenti koji čine prijavu za natječaj moraju biti na hrvatskom jeziku pisani latiničnim pismom (neizbrisivom tintom).
- (2) Stranice dokumenata koji čine prijavu za natječaj označavaju se brojem tako da je vidljiv redni broj stranice i ukupan broj stranica (npr: 1/14).
- (3) Ako je dio prijave za natječaj izvorno numeriran, ta se dokumentacija ne mora ponovno numerirati.
- (4) Ispravci u prijavi za natječaj moraju biti izrađeni tako da su vidljivi te uz ispravke mora biti naveden datum ispravka i potpis kandidata.

V.V. IZMJENA PRIJAVE ILI ODUSTAJANJE OD PRIJAVE NA NATJEČAJ ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 17.

- (1) Kandidat može do isteka roka za dostavu prijave na natječaj nadopuniti prijavu za natječaj, odnosno dostaviti dodatnu dokumentaciju ili odustati od prijave na natječaj.
- (2) Kandidat je obvezan izmjenu ili odustanak od prijave na natječaj dostaviti na isti način kao i osnovnu prijavu s naznakom da se radi o izmjeni ili odustanku od prijave na natječaj.

V.VI. ZAPRIMANJE PRIJAVA NA NATJEČAJ ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 18.

- (1) Svaka pravodobno dostavljena prijava upisuje se u **Upisnik o zaprimanju prijava** (Prilog: 2) te dobiva redni broj prema redoslijedu zaprimanja.
- (2) Odustanak od prijave upisuje se u **Upisnik o zaprimanju prijava**.

Članak 19.

- (1) **Povjerenstvo** će na zatvorenoj omotnici ubilježiti redni broj, datum i vrijeme zaprimanja te u **Upisnik o zaprimanju ponuda** upisati prijave na natječaj, prema redoslijedu zaprimanja.
- (2) **Upisnik o zaprimanju ponuda** sastavlja i potpisuje predsjednik **Povjerenstva**.
- (3) Ako kandidat neposredno dostavlja prijavu, izmjenu ili odustanak od prijave na natječaj **Poslodavac** je obvezan izdati potvrdu, a koja sadrži podatak o datumu i vremenu zaprimanja prijave (Prilog: 3).
- (4) Potvrda iz prethodnog stavka ne sadrži redni broj iz **Upisnika o zaprimanju prijava**.

Članak 20.

(1) Prijava za natječaj koje je dostavljena nakon isteka roka za dostavu prijava ne upisuje se u **Upisnik o zaprimanju prijava**, te se neotvorena vraća pošiljatelju bez odgode, a **Poslodavac** je obvezan to navesti u zapisniku o otvaranju prijava iz članka 23. ovog **Pravilnika**.

Članak 21.

(1) **Upisnik o zaprimanju prijava** kao i prijave, izmjene ili odustanak od prijave za natječaj ne smije biti dostupan neovlaštenim osobama.

V.VII. OTVARANJE I PREGLED PRIJAVA NA NATJEČAJ ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA:

Članak 22.

- (1) Otvaranje i pregled prijava na natječaj započinje na naznačenom mjestu i u naznačeno vrijeme.
- (2) Otvaranje i pregled prijava na natječaj mora započeti najkasnije 3 (tri) dana od isteka roka za dostavu prijava na natječaj.
- (3) Otvaranje i pregled prijava nije javno.
- (4) Otvaranje i pregled prijava je tajno do donošenja **Odluke o odabiru kandidata**.
- (5) Ako je kandidat mijenjao prijavu u vrijeme roka za dostavu prijava najprije se otvara izmjena pa potom i osnovna prijava.
- (6) Za svaku prijavu utvrđuje se je li potpisana i od koliko je dijelova izrađena
- (7) Nepotpune i nepravovremene prijave neće se razmatrati.
- (8) Urednom prijavom će se smatrati pravovremeno prispjele prijave kandidata koji ispunjava uvjete natječaja te koja sadržava sve tražene podatke i priloge.

Stranica 12 od 77

- (9) Nakon svakog otvaranja i pregleda prijava izrađuje se zapisnik o otvaranju i pregledu prijava u pisanome obliku.
- (10) U postupku pregleda dokumentacije za natječaj, ako su informacije ili dokumentacija koju je trebao dostaviti kandidat nepotpuni ili pogrešni ili se takvima čine ili ako nedostaju određeni dokumenti; **Povjerenstvo** može, poštujući načela jednakog tretmana i transparentnosti zahtijevati od dotičnih kandidata da dopune, razjasne, upotpune ili dostave nužne informacije ili dokumentaciju u primjerenom roku, ne kraćem od 5 (pet) dana.

Članak 23.

- (1) Zapisnik o otvaranju i pregledu prijava sastoji se od:
- Naziv i sjedište **Poslodavca**
 - Naziv i opis natječaja
 - Navod o danu otvaranja natječaja i roku za dostavu prijava za natječaj
 - Mjesto, datum i vrijeme početka postupka otvaranja i pregleda prijava na natječaj
 - Ime i prezime ovlaštenih osoba u postupku otvaranja prijava za natječaj
 - Ime, prezime i adresa kandidata
 - Naznaku je li prijava na natječaj potpisana
 - Primjedbe prilikom otvaranja i pregleda prijava
 - Podatke o pojašnjenju ili upotpunjavanju informacija ili dokumentacije, ako ih je bilo
 - Mjesto, datum i vrijeme završetka postupka otvaranja i pregleda prijava na natječaj
 - Razloge za poništenje postupka natječaja, ako je primjenjivo
 - Popis priloga uz zapisnik
 - Potpis ovlaštenih osoba u postupku otvaranja prijava za natječaj

V.VIII. NAČIN PROCJENE I VREDNOVANJE KANDIDATA:

Članak 24.

- (1) Svi kandidati koji su pravodobno dostavili potpunu prijavu sa svim priložima odnosno ispravama i ispunjavaju uvjete natječaja **Povjerenstvo** može pozvati na provjeru stručnih i drugih sposobnosti, a sve sukladno radnom mjestu za koji se kandidati prijavljuju.
- (2) **Poslodavac** može organizirati jednokratno ili višekratno provjeravanje sposobnosti i vještina budućih **radnika**, koji su potrebni za to radno mjesto.
- (3) Postupak procjene i vrednovanja kandidata započinje na naznačenom mjestu, u naznačeno vrijeme.
- (4) Postupak procjene i vrednovanja kandidata mora započeti najkasnije 7 (sedam) dana od dana završetka otvaranja i pregleda prijave na natječaj.
- (5) Prilikom postupka odabira kandidata (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, **Poslodavac** ne smije tražiti od **radnika** podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (6) Na nedopuštena pitanja iz stavka 5. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.
- (7) Procjena odnosno testiranje može biti:
 - pismeno,
 - usmeno,
 - kombinacija pismenog i usmenog,
 - uvid u praktičan rad,
 - razgovor (intervju)
- (8) Odluku o načinu procjene odnosno testiranja, te kriterijima i elementima bodovanja kandidata na prijedlog **ravnatelja** donosi **Povjerenstvo**, u skladu s brojem prijavljenih kandidata, očekivanom trajanju radnog odnosa, te drugim okolnostima.

- (9) Ako kandidat ne pristupi procjeni, odnosno testiranju, smatra se da je odustao od danjeg natječajnog postupka i od tog trenutka ne smatra se kandidatom.
- (10) Ako se na natječaj prijavi samo 1 (jedan) kandidat, prema odluci **ravnatelja** može se provesti samo razgovor (intervju).
- (11) **Poslodavac** je obavezan kandidatu koji je osoba s invaliditetom prilikom provedbe procjene ili intervjua osigurati odgovarajuću razumnu prilagodbu.

V.IX. PISMENA PROVJERA ODNOSNO TESTIRANJE I VREDNOVANJE KANDIDATA:

Članak 25.

- (1) Pismeno testiranje vrši se testovima koje izradi **Povjerenstvo**. Testove mogu izraditi i druge osobe (unutar i izvan **Poslodavca**) koje su stručne za određeno područje, prema odluci **ravnatelja** i uz suglasnost **Povjerenstva**.
- (2) Uz svako pitanje mora biti iskazan broj bodova kojim se vrednuje ispravan rezultat.
- (3) Svi kandidati dužni su sa sobom imati odgovarajuću identifikacijsku ispravu (važeću osobnu iskaznicu, putovnicu ili vozačku dozvolu).
- (4) U slučaju pismenog testiranja, kandidati sami određuju zaporku pod kojom rješavaju test, a koja se prije rješavanja testa uz ime i prezime kandidata pohranjuje u zatvorenu omotnicu, koju čuva predsjednik **Povjerenstva** do izrade rang liste kandidata. Nakon što je izrađena rang lista kandidata u nazočnosti svih članova **Povjerenstva** povezuje se zaporka s imenom i prezimenom kandidata.
- (5) Pri pismenom testiranju moraju biti prisutni svi članovi **Povjerenstva** koji ispravljaju testove i vrednuju kandidate prema broju bodova u pravilu isti dan nakon testiranja.

V.X. USMENA PROCJENA ODNOSNO TESTIRANJE I VREDNOVANJE KANDIDATA:

Članak 26.

- (1) Prilikom usmenog testiranja odnosno vrednovanja svi članovi **Povjerenstva** imaju pravo postavljati pitanja iz područja za koje je objavljen natječaj za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) U postupku testiranja mogu sudjelovati i druge osobe (unutar i izvan **Poslodavca**) koje su stručne za određeno područje, prema odluci **ravnatelja** i uz suglasnost **Povjerenstva**.

V.XI. RANG LISTA KANDIDATA:

Članak 27.

- (1) Nakon utvrđivanja rezultata testiranja **Povjerenstvo** utvrđuje rang listu kandidata i izrađuje izvješće koje najkasnije sljedećeg radnog dana dostavlja **ravnatelju**.
- (2) Uz izvješće iz prethodnog stavka, prilaže se rang lista kandidata koju potpisuje svaki član **Povjerenstva**.

V.XII. ODLUČIVANJE O KANDIDATU:

Članak 28.

- (1) U postupku provedbe natječaja **ravnatelj** donosi: **Odluku o odabiru kandidata** ili **Odluku o poništenju natječaja**.

Članak 29.

(1) Natječaj se poništava ako:

- postanu poznate okolnosti zbog kojih ne bi došlo do pokretanja i/ili provedbe postupka natječaja
- postanu poznate okolnosti zbog kojih bi došlo do sadržajno bitno drugačije objave natječaja, da su bile poznate prije
- nije pristigla niti jedna prijava na natječaj
- drugi valjani razlozi ili okolnosti

(2) **Odluka o poništenju** donosi se u roku od 15 (petnaest) dana od dana nastanka razloga za poništenje natječaja.

(3) **Odluka o poništenju** natječaja stupa na snagu danom donošenja, a postaje izvršna istekom roka mirovanja.

(4) **Odluka o poništenju** sadržava:

- Podatke o **Poslodavcu**
- Naziv i opis natječaja
- Obrazloženje razloga poništenja natječaja
- Rok u kojem će se pokrenuti novi natječaj za isto radno mjesto, ako je primjenjivo
- Uputa o pravnom lijeku
- Rok mirovanja
- Datum donošenja i potpis odgovorne osobe

Članak 30.

(1) Na temelju dostavljene rang liste kandidata **ravnatelj** odlučuje o kandidatu za zasnivanje radnog odnosa i sukladno tome donosi **Odluku o odabiru kandidata**.

(2) Prije donošenja **Odluke o odabiru kandidata**, **ravnatelj** može provesti intervju s prijavljenim kandidatima, izvršiti provjeru njihovih stručnih i radnih sposobnosti putem testa stručnog znanja,

Stranica 17 od 77

izvršavanjem određenog praktičnog rada, rješavanja problema ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

(3) **Odluka o odabiru kandidata** donosi se u roku od 30 (trideset) dana od dana roka za dostavu prijava na natječaj.

(4) **Odluka o odabiru kandidata** stupa na snagu danom donošenja, a postaje izvršna istekom roka mirovanja.

(5) **Odluka o odabiru kandidata** sadržava:

- Podatke o **Poslodavcu**
- Naziv i opis natječaja
- Razloge odabira, obilježja i prednosti odabranog kandidata
- Uputa o pravnom lijeku
- Rok mirovanja
- Datum donošenja i potpis odgovorne osobe.

V.XIII. NAČIN I ROK IZVJEŠĆIVANJA KANDIDATA:

Članak 31.

(1) **Odluka o odabiru kandidata** s preslikom zapisnika o otvaranju i pregledu prijava i rang liste kandidata istovremeno se dostavljaju svakom kandidatu na dokaziv način (dostavnica, povratnica, potvrda o uspješnom slanju i sl.).

(2) Kandidate se u pravilu izvješćuje putem **internet stranice** ili elektronskom poštom, što se navodi u natječaju.

V.IV. UVID U NATJEČAJNU DOKUMENTACIJU:

Članak 32.

- (1) Kandidati imaju pravo uvida u natječajnu dokumentaciju i rezultate procjene odnosno testiranja te vrednovanja izabranog kandidata s kojim je sklopljen ugovor o radu skladu s propisima koji reguliraju područje zaštite osobnih podataka.
- (2) Uvid u cjelokupnu natječajnu dokumentaciju i rezultate procjene odnosno testiranja te vrednovanja imaju **Upravno vijeće**, nadzorna tijela, te sud.

V.XV. ARHIVIRANJE NATJEČAJNE DOKUMENTACIJE:

Članak 33.

- (1) Sva dokumentacija vezana za natječajni postupak čuva se s istima u sređenom stanju prema **Pravilniku o upravljanju dokumentarnim gradivom ZU Ljekarne Bjelovar**.

V.XVI. PRIGOVOR NA NATJEČAJ:

Članak 34.

- (1) Pravo na prigovor ima svaka zainteresirana fizička osoba (dalje u tekstu: **Podnositelj prigovora**), koja ima ili je imala pravni interes za sudjelovanje u natječaju, ili koja je pretrpjela ili bi mogla pretrpjeti štetu od navodnoga kršenja subjektivnih prava.

Članak 35.

- (1) **Podnositelj prigovora** ima pravo podnijeti prigovor **Poslodavcu** (n/r. čelniku tijela), bez posebne naknade.
- (2) **Poslodavac**, bez odgode **Podnositelju prigovora**, putem elektroničkih sustava komunikacije šalje obavijest o zaprimljenom prigovoru.

Stranica 19 od 77

-
- (3) Čelnik tijela dužan je u roku, ne duljem od 5 (pet) dana od dana zaprimanja prigovora, o prigovoru, odlučiti odgovorom po prigovoru, te ga odmah po donošenju dostaviti **Podnositelju prigovora**, elektroničkim sustavima komunikacije.
- (4) U **Odgovoru po prigovoru** se obavezno navodi:
- Očitovanje o prigovoru
 - Dokumentacija koja se odnosi na natječaj s popisom priloga
 - Druge dokaze za donošenje zakonite odluke
- (5) Protiv **Odgovora po prigovoru** ili zbog nedonošenja istog u propisanom roku, **Podnositelj prigovora** ima pravo pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom, na način i uz naknadu kako to propisuje nadležni sud.
- (6) **Podnositelj prigovora** koji pokreće upravni spor pred nadležnim sudom dužan je o tome obavijestiti **Poslodavca**, u roku ne duljem od 5 (pet) dana od dana zaprimanja **Odgovora po prigovoru**.

Članak 36.

- (1) Prigovor se izjavljuje u roku od 5 (pet) dana, i to od dana:
- a. objave natječaja, u odnosu na sadržaj natječaja,
 - b. objave obavijesti o ispravku, u odnosu na sadržaj ispravka natječaja,
 - c. objave izmjene natječaja, u odnosu na sadržaj izmjene natječaja,
 - d. otvaranja zamolbi u odnosu na propuštanje **Poslodavca** da valjano odgovori na pravodobno dostavljen zahtjev dodatne informacije, objašnjenja ili izmjene natječaja,
 - e. primitka **Odluke o odabiru kandidata ili poništenju natječaja**, u odnosu na postupak otvaranja i pregleda zamolbi, ocjene i odabira kandidata, ili razloge poništenja natječaja.
- (2) **Podnositelj prigovora** koji je propustio izjaviti prigovor u određenoj fazi postupka natječaja sukladno gore navedenim opcijama nema pravo na prigovor u kasnijoj fazi postupka za prethodnu fazu.

Članak 37.

Prigovor obavezno sadržava:

- podatke o **Podnositelj prigovora** (naziv ili osobno ime, OIB ili odgovarajući identifikacijski broj, ako je predviđen u nacionalnom zakonodavstvu, adresa boravišta ili prebivališta, adresa elektroničke pošte)
- podatke o zastupniku ili opunomoćeniku, s priloženom valjanom punomoći
- podatke o opunomoćeniku za primanje pismena s prebivalištem u **Republici Hrvatskoj**, ako **Podnositelj prigovora** ima boravište ili prebivalište u inozemstvu
- naziv i sjedište **Poslodavca**
- predmet prigovora
- opis nepravilnosti i obrazloženje
- dokaze
- zahtjev po prigovoru

V.XVII. PRIGOVOR NA DOKUMENTACIJU NATJEČAJA:

Članak 38.

(1) Ako je izjavljen prigovor na dokumentaciju natječaja, uključujući i izmjene istog, **Poslodavac** je obavezan odmah po primitku prigovora, na **internet stranici** objaviti informaciju da je izjavljen prigovor na natječaj i da se zaustavlja postupak natječaja, do donošenja **Odgovora po prigovoru** i u skladu s istim.

(2) U slučaju da se pokreće upravni spor pred nadležnim sudom, a sukladno nezadovoljstvu/neslaganju **Podnositelja prigovora s Odgovorom po prigovoru**, **Poslodavac** može nastaviti postupak natječaja, ali ne može donijeti **Odluku o odabiru kandidata** ili **Odluku o poništenju natječaja** do završetka sudskog spora i u skladu s istim.

V.XVIII. PRIGOVOR NA ODLUKU O ODABIRU KANDIDATA, ODLUKU O PONIŠTENJU NATJEČAJA I/ILI ZAPISNIK O OTVARANJU, PREGLEDU I OCJENI PRIJAVA NA NATJEČAJ:

Članak 39.

- (1) Prigovor izjavljen na **Odluku o odabiru kandidata, Odluku o poništenju natječaja** i/ili **Zapisnika o otvaranju, pregledu i ocjeni prijava na natječaj** sprečava nastanak ugovora o radu, do donošenja **Odgovora po prigovoru** i u skladu s istim.
- (2) U slučaju da se pokreće upravni spor pred nadležnim sudom, a sukladno nezadovoljstvu/neslaganju **Podnositelja prigovora s Odgovorom po prigovoru, Poslodavac** ne može s odabranim kandidatom zaključiti ugovor o radu, do završetka sudskog spora i u skladu s istim.

V.XIX. IMENOVANJE POVJERENSTVA:

Članak 40.

- (1) **Ravnatelj** imenuje članove i zamjenike članova **Povjerenstva**.
- (2) Članove **Povjerenstva** i/ili njihove zamjenike **ravnatelj** imenuje odlukom.
- (3) Članovi **Povjerenstva** su **radnici**, a iznimno član **Povjerenstva** može biti i osoba koja nije **radnik** ako **Poslodavac** nema **radnika** koji ima istu ili sličnu struku koja se traži natječajem.
- (4) **Ravnatelj** vrši neposredni nadzor nad radom **Povjerenstva**.
- (5) Članove **Povjerenstva** iz stavka 1. ovog članka **ravnatelj** imenuje na mandatno razdoblje od 4 (četiri) godine.
- (6) Članovi **Povjerenstva** ne smiju biti s kandidatima u krvnom srodstvu u izravnoj liniji ili pobočnoj liniji do 4. (četvrtog) stupnja, ni po tazbini do 2. (drugog) stupnja.

V.XIX.I. Rad Povjerenstva

Članak 41.

- (1) **Povjerenstvo** ima 3 (tri) člana.
- (2) Članovi **Povjerenstva** između sebe biraju predsjednika.
- (3) **Povjerenstvo** radi na sjednicama, a o radu **Povjerenstva** vodi se zapisnik koji vodi član **Povjerenstva**.
- (4) Na sjednici **Povjerenstva** mogu sudjelovati i druge osobe, bez prava glasa, ako je to potrebno za rad **Povjerenstva**, a o tome odlučuje **ravnatelj** i/ili **Povjerenstvo**.
- (5) Zapisnik potpisuju svi članovi **Povjerenstva**.

Članak 42.

- (1) **Povjerenstvo** za svakog kandidata utvrđuje:
 - Je li dostavio pravodobnu i potpunu prijavu sa svim priložima odnosno ispravama navedenim u natječaju
 - Ispunjava li kandidat uvjete natječaja
 - Poziva li se i ostvaruje li pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima
- (2) Kandidat za kojeg **Povjerenstvo** utvrdi da je dostavio nepravodobnu i/ili nepotpunu prijavu ne sudjeluje u daljnjem postupku što se utvrđuje u zapisniku o pregledu i otvaranju prijave na natječaj.
- (3) **Povjerenstvo** utvrđuje datum, vrijeme i mjesto:
 - otvaranja i pregleda zaprimljenih prijave na natječaj
 - održavanja testiranja.

Stranica 23 od 77

-
- (4) Obavijest o datumu, vremenu i mjestu održavanja testiranja objavljuje se na **internet stranici**, najmanje 3 (tri) dana prije dana određenog za testiranje.

VI. – UGOVOR O RADU:

Članak 43.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, u pisanom obliku, na temelju natječaja, na način propisan **Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti**, drugim zakonima i propisima.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ugovorne stranke suglase u bitnim sastojcima ugovora utvrđenim u **Zakonu o radu**, odnosno kada ga potpišu.
- (3) Prava i obveze **Poslodavca i radnika** iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je **radnik** počeo raditi.
- (4) Ugovor o radu u ime **Poslodavca** zaključuje **ravnatelj**, odnosno osoba koju on ovlasti.
- (5) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, **Poslodavac** je dužan **radniku** najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve podatke propisane **Zakonom o radu**.

Članak 44.

- (1) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane **Zakonom o radu**, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućuje na pojedine odredbe ovog **Pravilnika** te se dostavlja **radniku** prije početka rada.
- (2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog **Pravilnika, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima radnika** isti postaju sastavni dio prava i obveza **radnika i Poslodavca** iz sklopljenih ugovora o radu.

(3) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim ugovorom o radu sklopljenim između **Radnika** i **Poslodavca**, primjenjivat će se odredbe ugovora o radu, ako to nije u suprotnosti s odredbom članka 9 stavka 3. **Zakona o radu**.

Članak 45.

(1) Prije stupanja na rad, **radniku** se mora omogućiti uvid u ovaj **Pravilnik**, ostale pravilnike i/ili interne akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, upoznati ga s poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, organizacijom rada, mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, te ga obavijestiti gdje može doći do važećih pravilnika i/ili internih akata, i odredbu o tome unijeti u ugovor o radu.

Članak 46.

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

(2) Za ostale poslove **radnika** se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

(3) Troškove liječničkog pregleda za potrebe **Poslodavca** navedenih u stavku 1. i stavku 2. ovog članka snosi **Poslodavac**.

VI.I. PROBNI RAD:

Članak 47.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 48.

(1) Probni rad je ugovoreno vrijeme u kojem **Poslodavac** provjerava radne sposobnosti **radnika** nakon što je **radniku** omogućeno obavljanje poslova za koje je sklopljen ugovor o radu. Tijekom probnog rada provjeravaju se **radnikove** stručne sposobnosti, tehničke osobine i umješnost u radu, druge sposobnosti i kvalitete koje ukazuju na odnos prema radu, sredstvima rada, odnos prema drugim zaposlenicima, prema korisnicima usluga i **Poslodavcu**, te napose **radnikova** radna disciplina.

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

Članak 49.

(1) Probni rad može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(2) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je **radnik** bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

Članak 50.

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

Članak 51.

(1) Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od jednog tjedna ili 7 (sedam) dana.

(2) Kada **Poslodavac** otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja **radnika** na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe **Zakona o radu** o otkazu ugovora o radu, osim onih koji se odnose na obavezan oblik takvog otkaza (čl. 120., čl. 121. st.1. i čl. 125.)

Stranica **26** od **77**

(3) Ako **Poslodavac** najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora **radniku** na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je **radnik** uspješno obavio probni rad. Dostava odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ako je donesena u ovdje navedenom roku.

VI.II. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME:

Članak 52.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim **Pravilnikom** nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim **Pravilnikom** ili zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

VI.III. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME:

Članak 53.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog **radnika** te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 54.

- (1) **Poslodavac** s istim **radnikom** smije sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (2) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 3. (tri) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog **radnika**, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom, te ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova **Europske unije**.
- (3) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 2. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog ili drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3. (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (4) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz prethodnog stavka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Istekom roka od 3. (tri) godine iz stavka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3. (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 6 (šest) mjeseci.

(7) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

(8) O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme **Poslodavac** će na vrijeme obavijestiti **radnika**.

Članak 55.

(1) **Poslodavac** je dužan obavijestiti **radnike** koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti **radnici** mogli kod **Poslodavca** sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i **radnicima** koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Također, **Poslodavac** je dužan **radniku** koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i **radniku** koji je s **Poslodavcem** sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod **Poslodavca** nema takvog **radnika**, **Poslodavac** je tada dužan osigurati **radniku** zaposlenom na određeno vrijeme uvjete uređene drugim propisom koji obvezuje **Poslodavca**, a koji su utvrđeni za **radnika** koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme i obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako drugim propisom koji obvezuje **Poslodavca** nisu uređeni takvi uvjeti rada, **Poslodavac** je dužan **radniku** s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao **radniku** koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Članak 56.

(1) Ugovor o radu za poslove zamjenika **ravnatelja**, pomoćnika **ravnatelja** ili voditeljskih mjesta koja su **Statutom**, pravilnikom ili općim propisom određena kao „reizborna“ i temeljena na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na

neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme, sukladno odluci o imenovanju.

VI.IV. UGOVOR O RADU NA NEPUNO RADNO VRIJEME:

Članak 57.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kada to odgovara potrebama posla.
- (2) **Radnik** koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme, osim ako zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije propisano.
- (3) **Radnik** također ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, razmjerno broju radnih dana koje radi kod **Poslodavca**.

VI.V. UGOVOR O DODATNOM RADU:

Članak 58.

- (1) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme, s **radnikom** koji je kod jednog ili više poslodavaca zaposlen u punom radnom vremenu od ukupno 40 (četrdeset) sati tjedno, tako da radno vrijeme **radnika** u dodatnom radu ne smije biti duže od 8 (osam) sati tjedno odnosno duže od 16 (šesnaest) sati tjedno ako je raspored radnog vremena utvrđen kao nejednaki.
- (2) U slučaju dodatnog rada kod drugoga poslodavca, **radnik** je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svojeg matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

- (3) Neobavještanje **Poslodavca** o ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.
- (4) **Radnik** je na pisani zahtjev **Poslodavca** dužan prestati obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- (5) Ako je zahtjev poslodavca iz stavka 4. ovoga članka postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena **radnika** kod poslodavca, a **radnik** prema tome rasporedu još nije počeo raditi, ili se u praksi preklapanje rasporeda još nije dogodilo, **radnik** je dužan najkasnije u roku od 3 (tri) dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- (6) Ako **radnik** zbog rasporeda kod drugog poslodavca ne dođe raditi na rad kod svog matičnog poslodavca sukladno svojem rasporedu radnog vremena, to predstavlja povredu ugovornih obveza.
- (7) **Radnik** koji radi u dodatnom radu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije propisano.

VI.VI. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA NA TEMELJU UGOVORA O USTUPANJU RADNIKA:

Članak 59.

- (1) **Poslodavac** može angažirati **radnika** za privremeno obavljanje poslova, na temelju ugovora o ustupanju **radnika** s agencijom za privremeno zapošljavanje, sukladno odredbama **Zakona o radu**.
- (2) Odluku o angažiranju **radnika** i zaključenju ugovora iz stavka 1. ovog članka donosi **ravnatelj**.

VII. PRIPRAVNIŠTVO, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I STRUČNO USAVRŠAVANJE:

Članak 60.

- (1) Status pripravnika ima osoba koje se prvi puta zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Pripravnički staž može se 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.
- (3) Način osposobljavanja pripravnika, zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih **radnika** programima osposobljavanja pripravnika.
- (4) Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora odrediti stručna osoba.

VII.I. PRIPRAVNIČKI STAŽ ZDRAVSTVENIH RADNIKA:

Članak 61.

- (1) Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, **Poslodavac** je obvezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonom zasnovanom pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 62.

- (1) Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih **radnika**, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama **Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika**.

Stranica 32 od 77

ZDRAVSTVENA USTANOVA LJEKARNA BJELOVAR

Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar
OIB: 97183266682
Tel. 043/241-907; 043/220-484; Fax. 043/241-406
E-mail: kontakt@ljekarna-bjelovar.hr
Web stranica: <http://www.ljekarna-bjelovar.hr>



-
- (2) Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

Članak 63.

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

VII.II. PRIPRAVNIČKI STAŽ NEZDRAVSTVENIH RADNIKA:

Članak 64.

- (1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene **radnike** pripravnički staž može trajati najdulje 12 (dvanaest) mjeseci.
- (2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako **Poslodavac** ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.
- (4) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 63. ovog **Pravilnika**.
- (5) Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 (tri) člana koje imenuje **ravnatelj**.

VII.III. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA:

Članak 65.

- (1) 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).
- (2) 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.

VII.IV. STRUČNI ISPIT:

Članak 66.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust od 7 (sedam) radnih dana.

VII.V. STRUČNO USAVRŠAVANJE:

Članak 67.

- (1) **Poslodavac** može, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, a prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima **radnika** i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, uputiti **radnika** na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje u **Republici Hrvatskoj** ili inozemstvu. Također, **Poslodavac** može **radniku** omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem stručnih seminara u poslovnim prostorijama **Poslodavca** ili na

nekom drugom mjestu gdje će se održavati seminari na teritoriju **Republike Hrvatske** u organizaciji **Poslodavca** ili drugih pravnih osoba. Pri upućivanju na stručno usavršavanje, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosit će **Poslodavac**, ali se **radnik** i **Poslodavac** u svakom pojedinom slučaju mogu drugačije dogovoriti u pisanom obliku, u kojem će se slučaj za ocjenu njihovih prava i obveza u cijelosti koristiti i primjenjivati taj njihov zaseban ugovor.

VIII. RADNO VRIJEME:

VIII.I. POJAM RADNOG VREMENA:

Članak 68.

(1) 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**.

VIII.II. PUNO RADNO VRIJEME:

Članak 69.

(1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, **ako posebnim propisom nije određeno drukčije**.

(2) Početak, završetak i raspored radnog vremena uređuju se posebnim pravilnikom kojim se uređuje radno vrijeme, u skladu s važećim propisima.

VIII.III. NEPUNO RADNO VRIJEME:

Članak 70.

(1) Nepuno radno vrijeme **radnika** je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

-
- (2) **Radnik** je dužan prilikom sklapanja ugovora za nepuno radno vrijeme obavijestiti **Poslodavca** o sklopljenim ugovorima o radu za puno odnosno nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.
- (3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radniku zaposlenom s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu
- (4) Raspored radnog vremena radnika zaposlenog u nepunom radnom vremenu uređuje se ugovorom o radu, uz primjenu pravilnika kojim se uređuje radno vrijeme kada je to moguće, u skladu s važećim propisima

VIII.IV. RAD NA VISOKOM UČILIŠTU:

Članak 71.

- (1) Nastavnici – zdravstveni **radnici** koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu istodobno zasnovati radni odnos s jednom zdravstvenom ustanovom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja, na način da u zdravstvenoj ustanovi, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno.
- (2) Na zahtjev zdravstvenog **radnika** - nastavnika koji je stranka ugovora o radu, sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem za izvođenje nastave, **Poslodavac** može s tim **radnikom** sklopiti ugovor o radu na puno radno vrijeme, ako kod **Poslodavca** postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 72.

- (1) Zdravstveni radnik-nastavnik, koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme, te koji do punog radnog vremena ima sklopljen ugovor s visokim učilištem, može sklopiti ugovor o radu za dodatnih do osam sati tjedno s drugim visokim učilištem.

VIII.V. SKRAĆENO RADNO VRIJEME:

Članak 73.

- (1) 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**.
- (2) Poslovi iz st. 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) **Radnik** koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- (4) 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 74.

- (1) Raspored radnog vremena **radnika** koji radi skraćeno uređuje se ugovorom o radu i/ili dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj **radnik** radi.

VIII.VI. PREKOVREMENI RAD:

Članak 75.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, **radnik** je na pisani zahtjev **Poslodavca** dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava **Poslodavca** da prije početka prekovremenog rada uruči **radniku** pisani zahtjev, usmeni zahtjev **Poslodavac** je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Stranica 37 od 77

- (3) Pisana potvrda **Poslodavca** iz stavka 2.ovog članka smatra se izrađeni mjesečni raspored rada za pojedinu ustrojstvenu jedinicu, koji se dostavlja **radniku** 7 (sedam) dana prije od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (4) Voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena ili promjeni radnog vremena najmanje 7 (sedam) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (5) Ako **radnik** radi prekovremeno, ukupno trajanje rada **radnika** ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
- (6) Prekovremeni rad pojedinog **radnika** ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno posebnim propisom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjestopedeset) sati godišnje.
- (7) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (8) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života, **radnik** koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave **Poslodavcu** pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (9) 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.
- (10) **Poslodavac** kod kojeg **radnik** obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

VIII.VII. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA:

Članak 76.

- (1) Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Preraspodjela radnog vremena može trajati do 12 (dvanaest) mjeseci i ne mora obuhvaćati samo jednu kalendarsku godinu.

VIII.VIII DEŽURSTVO:

Članak 77.

- (1) Dežurstvo je oblik rada u kojem je radnik, nakon redovitoga radnog vremena, obvezan biti nazočan na mjestu obavljanja poslova ili na drugom mjestu koje odredi **Poslodavac**, odnosno vrijeme u kojem je radnik raspoloživ i spreman obavljati poslove prema uputama **Poslodavca**.
- (2) Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Ako 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.
- (3) **Radniku** pet godina prije ostvarivanja prava na starosnu mirovinu, roditelju s djetetom do tri godine starosti te samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti, dežurstvo bez njegova prethodnog pisanog pristanka.
- (4) Trudna radnica, radnica koja je rodila te radnica koja doji dijete ne može biti raspoređena na rad u dežurstvu tijekom trudnoće, u razdoblju do navršene tri godine života djeteta, odnosno za

vrijeme dojenja, ako je, na temelju liječničke potvrde, utvrđeno da bi takav rad bio štetan za njezino zdravlje ili zdravlje djeteta, u skladu s posebnim propisima.

VIII.IX. RAD PO POZIVU:

Članak 78.

- (1) Rad po pozivu je 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 **Poslodavca** koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.
- (2) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
- (3) 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.

VIII.X. NOĆNI RAD:

Članak 79.

- (1) Noćni rad je rad **radnika** kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da **radnik** radi noću uzastopce najduže jedan tjedan, odnosno 7 (sedam) dana.
- (3) Za sate odrađenog noćnog rada **radnik** ima pravo na uvećanje satnice.
- (4) **Radniku** pet godina prije ostvarivanja prava na starosnu mirovinu, roditelju s djetetom do tri godine starosti te samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti noćni rad, bez njegova prethodnog pisanog pristanka.

Stranica 40 od 77

(5) Trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do tri godine života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete, ako na temelju liječničke potvrde proizlazi da je takav rad štetan za njezino zdravlje ili zdravlje djeteta, sukladno posebnim propisima.

VIII.XI. RAD U SMJENAMA:

Članak 80.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene **radnika** na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.
- (2) Smjenski je **radnik** onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.
- (3) U slučaju rada u smjenama **radniku** se obavezno osigurava periodična izmjena smjena.
- (4) **Radnik** ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni.

VIII.XII. DOPUNSKI RAD:

Članak 81.

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

VIII.XIII. RAD NA IZDOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU:

Članak 82.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg **radnik** ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora **radnika** i **Poslodavca**, a koji nije prostor **Poslodavca**.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu **Poslodavac** i **radnik** ugovaraju pravo **radnika** da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji **radnika**, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati iznimno (do najdulje 6 dana), u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, kao privremeni ili povremeni, ako **radnik** i **Poslodavac** ugovore takvu vrstu rada, za poslove radnog mjesta kod kojeg je to objektivno moguće s obzirom na narav posla.
- (4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, **Poslodavac** može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti **radnika** i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s **radnikom** dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada, a u slučaju trajanja tog rada duže od 30 (trideset) dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, **Poslodavac** je **radniku** dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 83.

- (1) **Radnik** može poslove svog radnog mjesta obavljati na sljedeći način:
 - **radnik** obavlja svoje poslove isključivo u prostoru **Poslodavca**

- **radnik** povremeno obavlja svoje poslove od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor **Poslodavca** sukladno pisanoj odluci **Poslodavca**.

Članak 84.

(1) U svrhu obavljanja rada od kuće potrebno je ispunjenje sljedećih preduvjeta:

- organizacija rada omogućava **radniku** obavljanje rada od kuće,
- **radnik** ima odobrenje nadređenog za rad od kuće,
- **radnik** posjeduje potrebnu opremu; računalnu opremu (računalo/laptop, miš, slušalice...), pristup internetu, službeni mobilni uređaj, pristup aplikacijama kao što je **Office 365**, te drugim aplikacijama potrebnim za obavljanje pojedinačnih poslova,
- **radnik** ima osigurane tehničke preduvjete za rad od kuće te se pridržava sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima,
- za vrijeme rada od kuće osigurana je jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane **radnika**, kao i za vrijeme rada u prostorijama **Poslodavca**.

(2) Ako je **Poslodavac** **radniku** osigurao potrebnu opremu iz stavka 1. ovog članka, ista ostaje vlasništvo **Poslodavca**, te ju je **radnik** dužan vratiti po prestanku radnog odnosa.

(3) **Radnik** je dužan voditi računa o dodijeljenoj opremi za rad te je zaštititi od gubitka, krađe, oštećenja, zlouporabe ili uništenja.

(4) Prilikom rada s opremom za rad od kuće iz stavka 1. ovog članka, korištenja sredstava elektroničke komunikacije te korištenja interneta i spajanja na interne resurse **Poslodavca**, **radnik** mora primijeniti osobitu pažnju i oprez, te koristiti samo od **Poslodavca** dozvoljene alate poštujući sve smjernice i upute **Poslodavca**.

- (5) **Poslodavac** može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad od kuće ako je to potrebno zbog poslovnih razloga ili ako **radnik** nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rada u prostorijama **Poslodavca**, bilo u cijelosti, bilo za pojedini dan rada od kuće, ako smatra da je na taj dan potreban rad **radnika** u prostoru **Poslodavca** uz obavijest o tome **radniku** dan ranije.
- (6) **Radnik** je dužan po pozivu **Poslodavca** prisustvovati sastancima organiziranim u poslovnim prostorijama **Poslodavca** ili nekom drugom prostoru (npr: kod poslovnih partnera) te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga čak i u danima kada je predviđen rad od kuće sukladno stavku 1. ovog članka.
- (7) **Radnik** je dužan pridržavati se odredbi o rasporedu radnog vremena u skladu s ugovorom o radu, odlukom **Poslodavca** ili drugim internim aktom **Poslodavca**.
- (8) **Radnik** je dužan voditi evidenciju o početku i završetku rada te je dužan navedene podatke evidentirati u tablici evidencije radnog vremena **Poslodavca**, i to svaki petak za tekući tjedan ili sljedeći radni dan ako je petak u tekućem tjednu neradni dan.

Članak 85.

- (1) **Poslodavac** ima pravo ući u prostor doma **radnika** ili u neki drugi prostor koji nije prostor **Poslodavca** radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada **radnika** uz prethodni dogovor i uz obavijest od najmanje 3 (tri) radna dana unaprijed.
- (2) Rad od kuće može se dopustiti **radniku** koji je prethodno od strane **Poslodavca** osposobljen za rad na siguran način i koji ispunjava minimalne zahtjeve radnog mjesta/mjesta rada, koje je odredio **Poslodavac**.
- (3) **Poslodavac** će **radniku** osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitim zdravlja i sigurnosti na radu za rad od kuće.

- (4) **Poslodavac** može tražiti da **radnik** priloži fotografiju svog radnog mjesta od kuće kako bi **Poslodavac** mogao procijeniti usklađenost takvog radnog mjesta/mjesta rada u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti **radnika** na radu te odgovarajuću izjavu kojom **radnik** potvrđuje da ispunjava uvjete radnog mjesta/mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.
- (5) **Radnik** rad od kuće može obavljati isključivo na lokaciji o kojoj je **radnik** obavijestio **Poslodavca** i za koju je unaprijed utvrđeno da ispunjava uvjete radnog mjesta/mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.
- (6) U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti **radnika** za vrijeme rada od kuće, ozlijeđeni **radnik/radnikov** nadređeni dužni su o pretrpljenoj ozljedi ili profesionalnoj bolesti odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu koji će pokrenuti postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu ili profesionalne bolesti i provesti sve ostale propisane mjere.

Članak 86.

- (1) Prilikom rada od kuće **radnik** je dužan pridržavati se svih internih akata **Poslodavca**, a što uključuje ali se ne ograničava na ovaj **Pravilnik, Pravilnik o zaštiti osobnih podataka** itd.

IX. ODMORI I DOPUSTI:

IX.I. STANKA:

Članak 87.

- (1) **Radnik** koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta u toku radnog dana, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje **ravnatelj** odnosno voditelj organizacijske jedinice svojom odlukom.
- (3) Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

- (4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz st. 1. ovoga članka, sporazumom sklopljenim između **Radničkog vijeća** i **Poslodavca** ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

IX.II. DNEVNI ODMOR:

Članak 88.

- (1) Između dva uzastopna radna dana **radnik** ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 (dvanaest) sati, ali ne manje od 10 (deset) sati.
- (2) **Radnik** ne smije raditi dulje od 16 (šesnaest) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

IX.III. TJEDNI ODMOR:

Članak 89.

- (1) **Radnik** ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadesetčetiri) sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu je nedjelja.
- (3) Ako **radnik** radi na dan tjednog odmora, tjedni odmor u pravilu se osigurava nekim drugim danom u istom tjednu, u skladu s rasporedom radnog vremena. Ako se tjedni odmor zbog prijeke potrebe ili iz opravdanih organizacijskih razloga ne može osigurati u istom tjednu, radniku se tjedni odmor osigurava prvog sljedećeg radnog dana. Ako se tjedni odmor ne može osigurati ni na taj način, **radniku** se tjedni odmor osigurava prvog sljedećeg mogućeg dana, u skladu s rasporedom radnog vremena. **Radniku** se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora najkasnije nakon 14 (četrnaest) dana neprekidnog rada.

IX.IV. GODIŠNJI ODMOR:

Članak 90.

- (1) **Radnik** ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4. (četiri) tjedna, odnosno 20. (dvadeset) radnih dana.
- (2) Blagdani, neradni dani određeni zakonom, dani razdoblja privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, ali će se iznimno računati onome **radniku** koji bi prema rasporedu radnog vremena na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor.
- (3) **Radnik** koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6. (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod **Poslodavca**.
- (4) U slučaju da broj dana godišnjeg odmora koji je utvrđen **radniku** na temelju zakona i dodatnih kriterija iz ugovora o radu, ovog **Pravilnika** i/ili drugog primjenjivog izvora iznosi više od 6. (šest) tjedana, odnosno 30 (trideset) radnih dana, uzet će se da **radnik** ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 6 (šest) tjedana, odnosno 30 (trideset) radnih dana, jer ukupno trajanje godišnjeg odmora kod **Poslodavca** ne može biti duže od navedenog broja tjedana, odnosno dana.
- (5) **Radnici** koji su zasnovali radni odnos s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na godišnji odmor sukladno odredbama ugovora o radu.

Članak 91.

- (1) **Radnik** ostvaruje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora koji se dodaju na njegov najmanji broj određen člankom 95., stavkom 1. ovog **Pravilnika**, prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na dužinu radnog staža kod Poslodavca:

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

b) prema složenosti poslova:

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista: 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem: 4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem: 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV: 2 radna dana
- ostali poslovi: 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

d) prema uvjetima rada:

- rad u smjenama

-
- rad u turnusu
 - rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena
 - rad uz specifično otežane uvjete rada ako su određeni pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Radničkog vijeća: 2 radna dana

Članak 92.

- (1) **Radnik** ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Okvirni plan godišnjih odmora utvrđuje **Poslodavac** pisanom odlukom koja se objavljuje na **oglasnoj ploči** ili na drugi način dostavlja svakom **radniku** najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka **Poslodavac** može, uvažavajući potrebe organizacije rada, odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev **radnika**.
- (3) **Poslodavac** je dužan najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja. **Radnik** ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti **ravnatelja** odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje 3 (tri) dana prije dana njegovog namjeravanog korištenja.
- (4) Ako **radnik** koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju.
- (5) Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora **radniku** se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (6) Iznimno, **radnik** koji zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 93.

- (1) **Radniku** se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke **Poslodavca**.
- (2) **Radniku** kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) **Radnik** ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz prethodnog stavka 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.
- (5) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je **radnik** imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 94.

- (1) **Radnik** koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor, ili radnik kojem prestaje radni odnos, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (3) **Poslodavac** koji je **radniku** iz stavka 1. 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.

Članak 95.

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

Članak 96.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora **radniku** se isplaćuje naknada plaće u visini propisanoj **Pravilnikom o plaćama Poslodavca**.

IX.V. PLAĆENI DOPUST:

Članak 97.

(1) **Radnik** ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10. (deset) radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka: 5 radnih dana
- rođenja djeteta: 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka: 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika: 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja: 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja: 3 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja: 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama: 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.: 2 radna dana
- elementarne nepogode: 5 radnih dana.

-
- (2) **Radnik** ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je **radnik** na godišnjem odmoru, na pisani zahtjev **radnika**, korištenje godišnjeg odmora se prekida te **radnik** koristi plaćeni dopust.

Članak 98.

- (1) Za usavršavanje ili obrazovanje (za potrebe **Poslodavca**) **radnik** ima pravo na plaćeni dopust, kako slijedi:
- polaganje stručnog ispita: 7 dana
 - polaganje specijalističkog ispita: 15 dana
 - obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje: 7 dana
 - polaganje ispita iz uže specijalizacije: 10 dana
 - polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu: 10 dana
- (2) **Radnik** je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.
- (3) **Radnik** dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na 2 (dva) slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga prethodnom najavom **Poslodavcu**, u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 99.

- (1) Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je **radnik** upućen od **Poslodavca** za potrebe **Poslodavca**, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.
- (2) **Poslodavac** osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa **Poslodavca** i radnika.
- (3) Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu **Poslodavca**, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje **Stručno vijeće**.

IX.VI. NEPLAĆENI DOPUST:

Članak 100.

- (1) **Radniku** se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe **Poslodavca**.
- (2) **Radnik** ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi: 5 dana
 - za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu: 10 dana
 - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima: 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.): 2 dana.
- (3) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 2. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje **radnik** obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću **Poslodavca**.

-
- (4) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 (trideset) dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.
- (5) Za vrijeme neplaćenog dopusta **radnikova** prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 101.

Dopust iz članka 102., 103. i 105. ovog **Pravilnika** odobrava **ravnatelj** ili osoba koju on ovlasti, na temelju pisanog zahtjeva **radnika** predočen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

IX.VII. ODSUTNOST S POSLA:

Članak 102.

- (1) **Radnik** ima pravo na odsutnost s posla 1 (jedan) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. PLAĆE, NAKNADE I OSTALI PRIMITCI RADNIKA:

Članak 103.

- (1) Za obavljeni rad kod **Poslodavca** u određenom mjesecu **radnik** ima pravo na plaću.
- (2) Osnove i mjerila za isplatu plaće kao i naknade i dodaci na plaće uređuju se **Pravilnikom o plaćama Poslodavca**.

XI. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM:

XI.I. ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA:

Članak 104.

- (1) **Radnik** ne smije za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja **Poslodavac**, osim iznimno, na temelju posebne prethodne pisane suglasnosti, koje u svakom pojedinom slučaju daje **ravnatelj**.
- (2) Ako **radnik** prekrši zabranu iz stavka 1. ovoga članka, **Poslodavac** može od **radnika** tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da **radnik** preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla, sve u roku od 3 (tri) mjeseca od dana kada je **Poslodavac** saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.
- (3) Postupanje **Poslodavca** na način iz prethodnog stavka ne isključuje njegovo pravo da **radniku** zbog kršenja zakonske zabrane natjecanja, kao razloga za izvanredni otkaz, otkaže odgovarajućom odlukom ugovor o radu.
- (4) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom koji se sklapa s pojedinim **radnikom**, mogu se drugačije urediti prava i obveze **radnika** glede obavljanja poslova iz stavka 1. ovog članka.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA:

XII.I. SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU:

Članak 105.

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu **Poslodavac** i **radnik** obvezni su se pridržavati odredbi **Zakona o zaštiti na radu** i **Pravilnika o zaštiti na radu Poslodavca**.
- (2) **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**, procjenjuje i sprečava opasnosti na radu, obavještava **radnike** o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.
- (3) Obveza svakog **radnika** je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu zakone i druge

XII.II. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA:

Članak 106.

- (1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki **radnik** je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih **radnika**, te sigurnost opreme.
- (2) O svakom uočenom nedostatku **radnik** je dužan bez odgađanja obavijestiti **radnika** zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 107.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa **radnik** je dužan obavijestiti **Poslodavca** o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno ometi u izvršavanju obveza iz ugovora o radu,

ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu **radnik** dolazi u dodir.

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad, **radnik** je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu kod **Poslodavca**, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

XII.III. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA:

Članak 108.

- (1) **Radnici** su obvezni dostaviti **Poslodavcu** sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.
- (2) Osobni podaci **radnika** smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (3) **Ravnatelj** imenuje osobu za prikupljanje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka.
- (4) Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje **radnika**, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.
- (5) Prikupljaju se i vode samo podaci koji su nužni za posao i u neposrednoj vezi s poslom.
- (6) Neke podatke (trudnoća, podaci o djeci i bračnom stanju, zdravstveno stanje i sl.) **Poslodavac** vodi samo ako mu je te podatke dao **radnik** radi ostvarenja i korištenja nekih prava ili ih je **Poslodavac** dobio službenim putem od strane nadležnih tijela.
- (7) Ostali detalji u vezi prikupljanja i zaštite osobnih podataka nalaze se u posebnom pravilniku.

- (8) **Poslodavac**, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke **radnika**, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

XII.IV. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE RADNIKA:

Članak 109.

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

XII.V. ZABRANA UZNEMIRAVANJA:

Članak 110.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje **radnika** u javnim službama.
- (2) Uznemiravanje **radnika** je svako ponašanje **Poslodavca**, u javnim službama, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva **radnika**, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog **radnika**.
- (3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se **radnik** u javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih **radnika** na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva **radnika**, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

XII.VI. PROMICANJE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA:

Članak 111.

(1) U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe **radnika** u javnim službama **Poslodavac** će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u javnim službama za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba.

XII.VII. OSOBE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA:

Članak 112.

(1) **Poslodavac** će imenovati dvije osobe različitog spola, koje će osim **Poslodavca - ravnatelja** biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva **radnika**.

(2) **Poslodavac** će za osobe iz stavka 1. ovoga članka imenovati **radnike** odnosno vanjske osobe za koje pretpostavlja da uživaju odnosno mogu uživati povjerenje ostalih **radnika** te se o tome savjetovati s **Radničkim vijećem**.

(3) Imenovana osoba mora **Poslodavcu** dati svoju suglasnost.

(4) Odluka o imenovanju osoba za zaštitu dostojanstva **radnika** stavit će se na **oglasnu ploču** i informaciju o tome dostaviti **radnicima**.

(5) Osoba imenovana za zaštitu dostojanstva **radnika**, u slučaju da joj se **radnik** obrati u vezi zaštite dostojanstva, treba poduzeti sve što je u njenoj moći kako bi riješila problem.

XIII. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOSTI RADNIKA NA RADU:

Članak 113.

- (1) **Radnik** je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, ovoga **Pravilnika** i ugovora o radu koji obvezuje **Poslodavca**.
- (2) **Radnici** moraju na posao dolaziti na vrijeme, a poslove radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama **Poslodavca**, odnosno ovlaštenih osoba **Poslodavca**. **Radnik** je dužan usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese **Poslodavca** i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.
- (3) **Radnik** je dužan ponašati se profesionalno, nepristrano i pristojno u skladu s načelom zakonitosti i načelom zaštite javnog interesa, u službenom ophođenju postupati jednako prema svim **radnicima**, pacijentima i strankama, bez diskriminacije ili povlašćivanja na osnovu dobi, nacionalnosti, etičke ili socijalne pripadnosti, jezičnog i 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 postupati prema osobama s invaliditetom i drugim osobama s posebnim potrebama, čuvati službenu, poslovnu, profesionalnu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom, ovim **Pravilnikom** ili odlukom **ravnatelja**.
- (4) **Radnik** je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje **ravnatelj** ili od **ravnatelja** ovlaštena osoba.

Članak 114.

- (1) **Radnik** nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti **Poslodavca**, na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama (pr: **Facebook, Instagram...**) objavljivati ikakve podatke o projektima koje je provodio i/ili provodi **Poslodavac**, odnosno, uopće bilo kakve podatke koji se odnose na predmet

poslovanja **Poslodavca** i/ili koje se na posredan i/ili neposredan način odnose na osobne podatke kojima **radnik** tijekom obavljanja svojih redovitih poslovnih aktivnosti kod **Poslodavca** ima pravo pristupa, a koje se nalaze na evidencijama aktivnosti obrade **Poslodavca** u svojstvu voditelja obrade, neposrednim objavama odnosnog sadržaja i/ili prilaganjem poveznica na odgovarajuće mrežne stranice.

(2) **Radnik** je obavezan prilikom vršenja objava na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama i/ili na različitim mrežnim stranicama prilikom možebitnog komentiranja objavljenih članaka i/ili rasprava, svakodobno voditi računa o načinu i stilu svog izražavanja, pri čemu svakako mora svakodobno izbjegavati bilo kakve diskriminatorne izjave na osnovi rase, etničke pripadnosti, 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, te izjave bilo kakvog uvredljivog i/ili neprimjerenog sadržaja, te je nadalje obavezan, kod svake objave koja se odnosi na neko aktualno društveno i/ili politički osjetljivo pitanje, svakodobno navesti kako su stavovi izneseni u navedenoj objavi isključivo stavovi tog **radnika**, te da isti ne odražavaju stavove **Poslodavca**.

Članak 115.

(1) **Radniku** je zabranjeno na računalnoj i drugoj opremi **Poslodavca** koju koristi u obavljanju poslova svoga radnog mjesta i drugoj koje mu je iz bilo kojeg razloga dostupna tijekom radnog odnosa, instalirati, snimati ili na bilo koji drugi način koristiti nelegalan softver, bilo kakve programe, cjelovite ili djelomične programske kodove i bilo koji drugi softver koje prethodno ne odobri **Poslodavac**, a pogotovo ne onaj nelicencirani (kada je za uporabu i korištenje određenog programskog rješenja potrebna licenca). **Radnik** pristaje da **Poslodavac** u obavljanju kontrole računala i druge opreme i korištenja tom opremom sazna i sve osobne podatke **radnika** koje bi predmetno računalo i/ili njegove komponente moglo sadržavati zbog toga što ih je **radnik** tamo snimio ili su se njegovom nepažnjom ili slučajem tamo našli.

Stranica 61 od 77

Članak 116.

(1) U slučaju nužde organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga **radnika**, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), **radnik** je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je **radnik** primljen, ali ne duže od 20 (dvadeset) radnih dana.

(2) Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje **ravnatelj**, odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 117.

(1) U slučaju kada **radnik** krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim **Pravilnikom** i drugim općim aktima **Poslodavca**, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s **Radničkim vijećem**.

Članak 118.

(1) **Radnik** krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla 1 (jedan) dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugog **radnika**,
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada te iznošenje sredstava rada izvan mjesta uobičajenog rada,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima, suradnicima i strankama.

Članak 119.

(1) **Radnik** teže krši obveze iz radnog odnosa ako postupa suprotno odredbama **Kodeksa medicinske etike i deontologije**.

XIV. NAKNADA ŠTETE:

Članak 120.

- (1) **Radnik** se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti **Poslodavcu** štetu u bilo kojem obliku.
- (2) **Radnik** je dužan prijaviti **Poslodavcu** svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.
- (3) **Radnik** koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu **Poslodavcu**, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više **radnika**, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
- (4) U slučaju da se za svakoga **radnika** ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi **radnici** podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (5) Ako je više **radnika** uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 121.

(1) Odluku o naknadi štete donosi **ravnatelj** ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

Članak 122.

(1) **Radnik** koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzorkuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio **Poslodavac**, dužan je **Poslodavcu** nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

(1) Ako **radnik** pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, **Poslodavac** je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je **Poslodavac** uzrokovao **radniku** povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju **radnik** ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU:

Članak 123.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću **radnika**,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada **radnik** navršši 65. godina života i 15. godina mirovinskog staža, osim ako se **Poslodavac** i **radnik** drukčije ne dogovore,
- sporazumom **radnika** i **Poslodavca**,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

XV.I. SUSPENZIJA – UDALJENJE:

Članak 124.

- (1) **Poslodavac** može udaljiti **radnika** s posla ako je **radnik** pod utjecajem alkohola ili opojnih sredstava (droga i sl.), ili ako se ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu i nakon upozorenja **Poslodavca** odnosno voditelja i sl.
- (2) Udaljenje iz stavka 1. ovoga članka traje do ponovne osposobljenosti **radnika** za rad, u pravilu do idućeg radnog dana.
- (3) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka **radnik** nema pravo na naknadu plaće za vrijeme trajanja razdoblja udaljenja.
- (4) **Poslodavac** može udaljiti **radnika** s rada ako zbog nekih drugih okolnosti procijeni da **radnik** nije sposoban raditi (bolest, utjecaj lijekova, premorenost i sl.), a da bi njegov rad u takvom stanju mogao ugroziti njega, druge **radnike** ili treće osobe, ili dovesti do štete i sl.
- (5) Udaljenje iz stavka 1. ovoga članka traje do ponovne osposobljenosti **radnika** za rad, u pravilu do idućeg radnog dana.
- (6) Također **Poslodavac** može privremeno udaljiti **radnika** s rada radi zaštite drugih **radnika**, trećih osoba, ili imovine **Poslodavca** i drugih osoba, ako je **radnik** ozbiljno i teško uznemiravao odnosno diskriminirao druge **radnike**, ili je zatečen u krađi ili uništavanju imovine, nanošenju ozbiljnije štete i sl.
- (7) Udaljenje iz stavka 6. ovoga članka može trajati do osiguranja da se takvo kršenje ugovornih obveza neće ponoviti, uključujući i do prestanka ugovora o radu.
- (8) Za vrijeme udaljenja iz stavaka 4. do 7. ovoga članka **radnik** ima pravo na naknadu plaće sukladno zakonu i ovom **Pravilniku**.

XV.II. SPORAZUM RADNIKA I POSLODAVCA:

Članak 125.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

XV.III. OTKAZ UGOVORA O RADU:

Članak 126.

- (1) Na razrješenje **ravnatelja** i raskid ugovora o radu za poslove **ravnatelja** primjenjuju se isključivo odredbe **Statuta Poslodavca**.
- (2) Razrješenjem **ravnatelja** s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove **ravnatelja** sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti **ravnatelja**, **ravnatelj** nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost **ravnatelja**.

Članak 127.

- (1) **Poslodavac** i **radnik** mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 128.

- (1) **Radnik** može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 129.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili 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 zadovoljan na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

XV.IV. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ:

Članak 130.

(1) Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako **Poslodavac** ne može zaposliti **radnika** na nekim drugim poslovima.

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

(3) 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.

(4) **Poslodavac** koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao **radniku**, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga **radnika**.

Stranica **67** od **77**

(5) 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.

XV.V. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ:

Članak 131.

- (1) **Radnik** za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj organizacijske jedinice obvezan je pisano izvijestiti **ravnatelja**.
- (3) 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.
- (4) Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako **Poslodavac** ne može zaposliti **radnika** na nekim drugim poslovima.
- (5) 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.

XV.VI. OTKAZ UGOVORA O RADU RADI SKRIVLJENOG PONAŠANJA:

Članak 132.

- (1) **Poslodavac** može redovito otkazati **radniku** ako utvrdi da je **radnik** povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

Stranica **68** od **77**

-
- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima **Poslodavac**,
 - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
 - odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili **Pravilnikom o radu**,
 - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
 - nanošenja znatnije štete,
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema **radnicima** i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
 - zlouporabe korištenja bolovanja,
 - drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi **Poslodavac**.

Članak 133.

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

- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugoga **radnika**,
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- otuđivanje stvari **Poslodavca**,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima.

Članak 134.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nepočinjanju s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je **radniku** određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurencija **radnika Poslodavcu** na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari **Poslodavac**,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja **Poslodavca**),
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,

XV.VII. IZVANREDNI OTKAZ O RADU:

Članak 135.

(1) Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i **Poslodavac** i **radnik** ako za to imaju opravdan razlog.

(2) **Poslodavac** ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog

osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 136.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv **Poslodavca** zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovog **Pravilnika**, odnosno obraćanje **radnika** nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

XV.VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA:

Članak 137.

- (1) Odredbe 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.
- (2) 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.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima **radnik** se mora izjasniti u roku 8 (osam) dana.

XV.IX. OTKAZNI ROK:

Članak 138.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad **radnika**, radni odnos tom **radniku** prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad **radnika** kojeg je **Poslodavac** u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim **Pravilnikom** ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 139.

- (6) Ako **radnik** otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od 30 (trideset) dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 140.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.

-
- (2) **Poslodavac** mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 141.

- (1) **Poslodavac** je dužan u roku od 8 (osam) dana na zahtjev **radnika** izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) **Poslodavac** je dužan u roku od 15 (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.
- (3) **Poslodavac** u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi **radniku** otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XV.X. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA:

Članak 142.

- (1) **Poslodavac** je dužan zbrinjavanje viška **radnika**, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama **Zakona o radu**.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA:

Članak 143.

- (1) 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.

- (2) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju **radniku**.

Članak 144.

- (1) **Radnik** koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom **ravnatelja** ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 (petnaest) dana računajući od dana primitka odluke.
- (2) **Radnik** prigovor podnosi **Upravnom vijeću** sukladno propisima iz područja zdravstva. Ako **Poslodavac** u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka zahtjeva **radnika** iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, **radnik može** u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XVII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU:

Članak 145.

- (1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti **radniku**.
- (2) Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se **radniku** putem administratora organizacijske jedinice u kojoj **radnik** radi, odnosno elektroničkim putem u skladu s posebnim propisom.
- (3) Dostava ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis **radnika** i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.
- (4) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.
- (5) Pismena, odnosno odluke **radniku** će se dostavljati na adresu iz ugovora o radu odnosno na adresu koju je **radnik** zadnju dostavio **Poslodavcu**.

Stranica **74** od **77**

- (6) **Radnici** su dužni promjenu adrese odmah javiti **Poslodavcu**.

Članak 146.

- (1) Ako **radnik** odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja, ostavit će odluku na radnom mjestu **radnika**, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na **oglasnu ploču** s naznakom datuma kada je dostava pokušana.
- (2) Po proteku 3. (trećeg) dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 147.

- (1) Ako se odluka **radniku** ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je **radnik** zadnju prijavio **Poslodavcu**.
- (2) Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio **radnik** ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 148.

- (1) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je **radnik** prijavio **Poslodavcu** s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na **oglasnoj ploči**, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od 3 (tri) dana od dana objave na **oglasnoj ploči**.
- (2) Ako **radnik** ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.
- (3) **Poslodavac** može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA O ODLUČIVANJU:

Članak 149.

(1) **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.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE:

Članak 150.

(1) Izmjene i dopune ovog **Pravilnika** donose se na način propisan **Zakonom o radu** za njegovo donošenje.

Članak 151.

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim **Pravilnikom** primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, odnosno drugih propisa koji obvezuju **Poslodavca**

Članak 152.

(1) Ovaj **Pravilnik** objavit će se po njegovom donošenju na **oglasnoj ploči** u poslovnim prostorijama **Poslodavca**, te se ima staviti na izravan uvid svakome **radniku** koji to zatraži, a stupit će na snagu istekom 8. (osmog) dana od dana objave na **oglasnoj ploči** s kojim će danom u cijelosti zamijeniti **Pravilnik o radu** koji je bio na snazi u prethodnom razdoblju, a koji će s naznačenim danom prestati važiti.

Članak 153.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga **Pravilnika** prestaju važiti odredbe **Pravilnika o radu** donesenog 29. lipnja 2023. godine (URBROJ: 02-18-112/23).

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA ZDRAVSTVENE USTANOVE LJEKARNE BJELOVAR:

Nikolina Priščan, mag.oec.



Utvrđuje se da je ovaj **Pravilnik** objavljen na **oglasnoj ploči** dana 26. siječnja 2026. godine, te je stupio na snagu dana 3. veljače 2026 . godine.

Stranica **77** od **77**

**ZDRAVSTVENA USTANOVA LJEKARNA
BJELOVAR**

Petra Preradovića 4, 43000 Bjelovar

OIB: 97183266682

Tel. 043/241-907; 043/220-484; Fax. 043/241-406

E-mail: kontakt@ljekarna-bjelovar.hr

Web stranica: <http://www.ljekarna-bjelovar.hr>

UNICERT
ISO 9001



