

Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.), članka 54. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ br. 76/93., 29/97., 47/99., 35/08., 127/19. i 151/22.), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ br. 100/18., 147/20., 119/22., 156/22. i 33/23.) i članaka 21. i 50. Statuta Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Osječko-baranjske županije, Upravno vijeće Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Osječko-baranjske županije, nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem, na svojoj 34. sjednici održanoj dana 21. lipnja 2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU NASTAVNOG ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO OSJEČKO-BARANJSKE ŽUPANIJE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Zavodu, organizacija rada, plaće radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Nastavnom zavodu za javno zdravstvo Osječko-baranjske županije (u daljnjem tekstu: poslodavac).
- (2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

- (1) Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđeni su posebni uvjeti koje mora ispunjavati radnik da bi sklopio ugovor o radu, radna mjesta, te opis poslova za utvrđena radna mjesta.
- (2) Pravilnik iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.
- (3) Sastavni dio Pravilnika iz stavka 1. ovoga članka je Tabela Popisa radnih mjesta s koeficijentima složenosti poslova koja sadrži popis radnih mjesta s koeficijentima složenosti poslova.

Članak 3.

- (1) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.
- (3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, kolektivnih ugovora ili drugih pozitivnih propisa, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.
- (4) Radnik je dužan upoznati poslodavca sa eventualnim bolestima i drugim okolnostima koje bi ga mogle onemogućiti u obavljanju poslova za koje je sklopljen ugovor o radu ili bi mogle utjecati na obavljanje tih poslova.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese

poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, te svoje poslove obavljati uredno i savjesno u skladu sa svojim ugovorom o radu te pravilima rada kod poslodavca.

Članak 5.

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i ostalim primjenjivim propisima.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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 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 temeljem 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.

Poslodavac će opće akte i druge obavijesti objavljivati na oglasnoj ploči i na svojoj službenoj web stranici sukladno ovom Pravilniku te posebnim propisima.

Članak 8.

- (1) Radnici se međusobno trebaju ponašati poslovno korektno bez uznemiravanja, narušavanja dostojanstva i sl.
- (2) Svi radnici dužni su čuvati poslovne tajne i osobne podatke o drugim radnicima, a sukladno ovom Pravilniku i posebnim propisima te posebnom općem aktu poslodavca.

II. ORGANIZACIJA RADA

Članak 9.

- (1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.
- (2) Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane su u jedinstvenom rukovođenju poslovanja.
- (3) Unutarnji ustroj organiziran je po službama, odjelima i odsjecima sukladno općem aktu o organizaciji rada i sistematizaciji poslova.
- (4) Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

- (5) Organizacijskim jedinicama rukovode voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenim voditeljima i ravnatelju Zavoda.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja donosi ravnatelj.
- (2) Potrebu zapošljavanja poslodavac objavljuje sukladno odredbama pozitivnih propisa i kolektivnih ugovora.
- (3) Odluku o odabiru kandidata za pojedino radno mjesto donosi ravnatelj.
- (4) Prigodom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 11.

- (1) Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu sklopljenim u pisanom obliku, s obveznim sadržajem propisanim Zakonom o radu.
- (2) Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.
- (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) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (5) Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji i ostalih pravilnika, odnosno uputiti ga gdje može do važećih pravilnika doći.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja, pored općih uvjeta utvrđenih Zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (2) Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđeni su posebni uvjeti koje mora ispunjavati radnik da bi mogao sklopiti ugovor o radu.
- (3) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava i te uvjete.

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled, a troškove pregleda snosi poslodavac.
- (3) Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.
- (4) Radnik se obvezuje po dobivenoj uputi poslodavca u određenom roku otići na periodički liječnički pregled ovisno o vrsti i uvjetima pojedinog radnog mjesta.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu ili drugim aktom nije drugačije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

- (3) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili Zakonom o radu.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u slučajevima i pod uvjetima određenim zakonom i kolektivnim ugovorom za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) 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.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
- a) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - b) ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - c) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (10) O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.

Članak 16.

- (1) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- (2) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Članak 17.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja i voditelja službe koji se temelje na odluci o imenovanju na određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme u skladu s odlukom o imenovanju.

4. Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o

radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

- (3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme, osim ako kolektivnim ugovorom, zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije propisano.
- (4) Radnik također ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, razmjerno broju radnih dana koje radi kod Poslodavca.

5. Ugovor o dodatnom radu

Članak 19.

- (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 sati tjedno, tako da radno vrijeme radnika u dodatnom radu ne smije biti duže od 8 sati tjedno odnosno duže od 16 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad kad je Zakonom o radu dozvoljen, 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) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (4) Neobavještanje poslodavca o ugovoru o radu iz stavka 3. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.
- (5) 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.

6. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 20.

- (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 može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- (4) Poslovi koji su zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- (5) 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.
- (6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 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 sukladno Zakonu o radu.
- (7) Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu utvrđeni su Zakonom o radu.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika

Članak 21.

- (1) Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti.
- (2) Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, izvršavanjem određenih radnih zadataka, pisanjem i radom na računalu ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.
- (3) Poslodavac prije sklapanja ugovora o radu može provesti psihološko testiranje kandidata.

2. Probní rad

Članak 22.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od 6 mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 86. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) 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 23.

- (1) Probní rad može trajati najduže:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij
- (2) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (3) Probní rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.
- (4) Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 24.

- (1) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Članak 25.

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.

V. PRIPRAVNICI

Članak 26.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste zvanja.
- (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 biti uručen.
- (5) Pripravnički staž se može obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.
- (6) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorima.

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 27.

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 28.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.
- (3) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen kolektivnim ugovorom i to zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 31.

- (1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:
 - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
- (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 iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.
- (4) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 32.

- (1) Kad je stručni ispit ili radno iskustvo Zakonom o radu ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa 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.
- (3) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe Zakon o radu i drugih propisa o radnim odnosima ovoga, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) S osobom koja se stručno osposobljava za rad sklopiti će se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 33.

- (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.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Raspored radnog vremena

Članak 34.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- (2) Raspored radnog vremena određuje ravnatelj pisanom odlukom u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama kojeg donosi Ministarstvo zdravstva.
- (3) Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama kojeg donosi Ministarstvo zdravstva.
- (4) Iznimno u slučaju nastupa izvanrednih okolnosti, katastrofa i epidemija većih razmjera koje nalažu drugačiji raspored radnog vremena Zavoda ili radnika, ravnatelj može odrediti i drugačiji početak i završetak radnog vremena, kao i drugačiji raspored radnog vremena sukladno odluci nadležnog ministra, dok te okolnosti traju.

Članak 35.

- (1) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.
- (2) Iznimno, u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika kada je potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac će u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

3. Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

4. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim ako se radi o dodatnom radu radnika ugovorenom sukladno zakonu.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, koji je zahtjev poslodavac dužan razmotriti te u slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

5. Prekovremeni rad

Članak 38.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) 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.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- (9) Za sate prekovremenog rada, radnik ima pravo na uvećanje plaće u visini i na način određen kolektivnim ugovorima.

6. Pripravnost

Članak 39.

- (1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u ustanovi organiziran je rad u pripravnosti.
- (2) Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.
- (3) Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (4) Radnik koji je u pripravnosti obvezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.
- (5) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.
- (6) Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.
- (7) Naknada za pripravnost utvrđuje se kolektivnim ugovorom.
- (8) Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.
- (9) Radniku pet godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.
- (10) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla iz pripravnosti u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

7. Rad po pozivu

Članak 40.

- (1) Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.
- (2) Rad po pozivu određuju ravnatelj ili voditelj organizacijske jedinice u kojoj se treba obaviti rad, nakon zaprimljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.
- (3) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
- (4) 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.

8. Noćni rad

Članak 41.

- (1) Noćni rad je rad kojeg neovisno o njegovom trajanju radnik obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 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.
- (3) Za maloljetnike noćni rad smatra se između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.
- (4) Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 42.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

9. Rad u smjenama

Članak 43.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

- (2) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.
- (3) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
- (4) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.
- (5) Za rad u drugoj smjeni, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće sukladno kolektivnim ugovorima.

10. Dopunski rad

Članak 44.

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.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.
- (3) Vrijeme odmora (stanke) u toku rada određuje odlukom ravnatelj ili voditelj organizacijske jedinice uvažavajući potrebe procesa rada.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.
- (5) Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 46.

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

3. Tjedni odmor

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4. Godišnji odmor

Članak 48.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji su uređuju granskim kolektivnim ugovorom.
- (3) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se prema kriterijima kolektivnog ugovora.

- (5) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom, dani plaćenog dopusta kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (6) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 49.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg punog odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od st. 2. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.
- (4) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. 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 50.

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

Članak 51.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini utvrđenoj zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 52.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju (10 dana) osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (6) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije.

Članak 53.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj na temelju prijedloga voditelja službi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a uzevši u obzir potrebe organizacije rada te želje radnika, po prethodno izvršenom savjetovanju sa radničkim vijećem
- (2) Poslodavac je obavezan dostaviti pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 54.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti radnici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, pod uvjetima i u visini određenima ovim Ugovorom.
- (7) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

5. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 55.

- (1) Plaćeni dopust za važne osobne potrebe, potrebe poslodavca i neplaćeni dopust odobrava ravnatelj odlukom, sukladno kolektivnom ugovoru.
- (2) Plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.
- (4) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.
- (5) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana.
- (7) Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni, odnosno neplaćeni dopust.
- (8) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (9) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (10) Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (11) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (12) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 56.

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.

6. Odsutnost s posla

Članak 57.

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

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost zaštite na radu

Članak 58.

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.
- (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, sprečava opasnost 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 propise.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 59.

- (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.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.
- (4) O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u ustanovi, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (5) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 4. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 60.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.
- (2) Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija određenih zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (3) Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama samo one osobne podatke radnika koji su nužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom ili ispunjavanja zakonske obveze.

- (4) Poslodavac će imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (5) Poslodavac, osoba iz stavka 4. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.
- (6) Radnici zaposleni kod Poslodavca obvezat će se na zaštitu podataka potpisivanjem Izjave o povjerljivosti.
- (7) Poslodavac će upoznati radnika s postupanjem s osobnim podacima prilikom zasnivanja radnog odnosa.
- (8) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe o zaštiti osobnih podataka, Pravilnika o zaštiti osobnih podataka Zavoda te drugih zakonskih i podzakonskih propisa kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.

4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 61.

- (1) Poslodavac je u obvezi primjenjivati odredbe zakona o radu i posebnih propisa koji se odnose na prava iz radnog odnosa i zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (4) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.
- (5) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava
- (6) Radnik iz stavka 5. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- (7) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

5. Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 62.

- (1) Ako poslodavac zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je pritom voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:
 - a) pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
 - b) protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.
- (2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je ovlašten:
 - a) uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen
 - b) od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.
- (3) Ako poslodavac zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga članka kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

IX. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 63.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (4) Utvrđena diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

Članak 64.

- (1) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, zaposlenika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.
- (2) Diskriminacijom se smatra stavljanje radnika u nepovoljniji položaj od bilo kojeg radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.
- (3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje iz stavka 3. ovog članka.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
 - a) ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
 - b) uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,

- c) seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- d) namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- e) dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 65.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika 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.

Članak 66.

- (1) Svaki radnik ima pravo na podnošenje pritužbe radi zaštite dostojanstva te protiv bilo kojeg oblika diskriminacije i uznemiravanja na radu.
- (2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi.

Članak 67.

- (1) Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola, koje će osim poslodavca - ravnatelja biti ovlaštene primiti 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) Osobe iz stavka 1. ovog članka imenuju se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika kolektivnog ugovora ako imaju članove zaposlene u Zavodu u kojoj se on imenuje.
- (4) Imenovana osoba mora poslodavcu dati svoju suglasnost.
- (5) Odluka o imenovanju osoba za zaštitu dostojanstva radnika staviti će se na oglasnu ploču i web stranicu Zavoda.

Članak 68.

Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 69.

- (1) U postupku ispitivanja pritužbe može se ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika koji je podnio pritužbu, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu sastaviti zapisnik odnosno pisane izjave osoba koje se odnosi.
- (2) Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.
- (3) Svi radnici koji rade kod poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom koji su im poznati.
- (4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i što se konstatira u zapisniku o obavljanim radnjama u postupku.

Članak 70.

- (1) Ako osoba za zaštitu dostojanstva utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemirivan ili spolno uznemirivan, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika te će ovisno o okolnostima slučajeva predložiti da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama poslodavca (razmještaj radnika)
 - osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,
 - osoba koja je uznemiravala radnika pisano upozori na kršenje obveza iz radnog odnosa i mogućnost otkaza ugovora o radu uvjetovanog njegovim ponašanjem
 - osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu (redoviti ili izvanredni otkaz)
- (2) Poslodavac će ovisno o okolnostima slučaja i prijedlogu ovlaštenih osoba, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnje diskriminacije i/ili uznemiravanja radnika u skladu s stavkom 1. ovog članka.
- (3) Ako poslodavac najkasnije u roku od 8 dana od dana podnošenja pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako se pravomoćnom sudskom odlukom utvrdi da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

X. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 71.

- (1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.
- (2) Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim osnovama odnosno mjerilima određenim kolektivnim ugovorima i drugim propisima i odlukama koji reguliraju isplatu plaće u zdravstvenim ustanovama.
- (3) Ravnatelj svojom odlukom razvrstava sva radna mjesta, odnosno poslove i radne zadatke utvrđene u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u određena zvanja i položaje prema Uredbama Vlade RH, kolektivnim ugovorima i drugim propisima koji reguliraju isplatu plaće u zdravstvenim ustanovama, te radniku izdaje odluku o koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu i dodacima na osnovnu plaću.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- (5) Poslodavac je dužan svakom radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosu utvrđeni.

Članak 72.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- (4) Radnik ima pravo na uvećanje plaće za otežane uvjete rada, rad noću, prekovremeni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi i u ostalim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (5) Uvećanje plaće iz stavka 3. ovog članka utvrđuje se sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.
- (6) Naknada za pripravnost obračunava se i isplaćuje sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 73.

Poslodavac, koji izvan sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i proračuna, ostvaruje prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, povećati

plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 74.

- (1) U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama zaposlenika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.
- (3) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

2. Naknada plaće

Članak 75.

Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga utvrđenih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom (godišnji odmor, bolovanje, stručno usavršavanje, službeni put, plaćeni dopust, državni blagdan i neradni dan utvrđen Zakonom i drugih slučajeva utvrđenih kolektivnim ugovorom), radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

3. Materijalna prava radnika

Članak 76.

Radnik ima pravo i na druga materijalna primanja iz rada i po osnovi rada utvrđena kolektivnim ugovorom (jubilara nagrada, dar u prigodi dana svetog Nikole, novčana pomoć, otpremnina, regres, božićnica, naknada za prijevoz i sl.)

4. Dnevnice za službeni put

Članak 77.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.
- (2) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.
- (3) Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.
- (4) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.
- (5) Ako zaposlenik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Članak 78.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

XI. OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD

Članak 79.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju

uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - a) smrću radnika,
 - b) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - c) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
 - d) sporazumom radnika i poslodavca,
 - e) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - f) otkazom,
 - g) odlukom nadležnog suda.
- (2) Iznimno iz stavka 1. točke 3. ovog članka zdravstveni radnici koji su u radnom odnosu u Zavodu u mreži javne zdravstvene službe mogu nastaviti raditi do navršénih 68 godina života uz prethodnu suglasnost poslodavca.
- (3) Zdravstveni radnici iz stavka 2. ovoga članka mogu nastaviti raditi i nakon navršénih 68 godina života uz prethodnu suglasnost poslodavca i ministra.

1. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

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

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 83.

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

Članak 84.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - b) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - c) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
 - d) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (4) Ako u roku iz stavka 5. 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.

3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 85.

- (1) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:
 - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
 - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
 - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
 - nanošenja znatnije štete,
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
 - zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.
- (3) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:
 - jednog dana neopravdanog izostanka s posla;
 - učestalog kašnjenja na posao ili ranijeg odlaska s posla;
 - tjelesnog napada na drugog radnika;
 - otuđivanja stvari poslodavca;
 - neurednog čuvanja dokumentacije i sredstava rada;
 - nekorektnog odnosa prema pretpostavljenima, suradnicima i strankama
- (4) 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;
 - ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu;
 - zlouporaba bolovanja;
 - neopravdano i/ili učestalo odbijanje izvršenja radnih zadataka;
 - učestalo kršenje pravila rada;
 - povreda poslovne i profesionalne tajne, sukladno zakonima i drugim propisima
 - konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada;
 - konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu;
 - otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca
 - napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene;
 - sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca);
 - nanošenja štete ugledu poslodavca.

4. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 86.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 87.

- (1) Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, 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 koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz stavka 3. ovoga Pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 88.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

6. Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 89.

- (1) Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:
 - radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
 - majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
 - invalidnoj osobi,
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta,
 - roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
 - roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.
- (2) Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.
- (3) Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

7. Postupak prije otkazivanja

Članak 90.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 91.

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

9. Otkazni rok

Članak 92.

- (1) Ako radnik redovito otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, osim ukoliko se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
- (2) Ako Poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu radniku, primjenjuju se uvjeti i otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

Članak 93.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 - a) trudnoće,
 - b) korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama,
 - c) privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
 - d) vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

10. Otpremnina

Članak 94.

- (1) Svakom radniku, kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu s odredbama Zakonom o radu.
- (2) Iznimno, radniku koji odlazi u mirovinu te radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca kojemu se otkazuje ugovor o radu, isplaćuje se otpremnina u visini određenoj Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.
- (3) U slučaju otkaza radniku nakon navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskoga staža, radnik nema pravo na otpremninu i otkazni rok.

11. Izdavanje potvrde i vraćanje isprava

Članak 95.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (2) Poslodavac u potvrdi o vrsti poslova ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 96.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.
- (2) Zahtjev se podnosi Upravnom vijeću poslodavca.
- (3) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 97.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.
- (2) Radnik je odgovoran za izvršavanje svojih ugovorom preuzetih poslova.
- (3) Svaki zdravstveni radnik u okviru svojih kompetencija, ako se iznimno to od njega zatraži, obvezan je u slučaju životno ugrožavajućih stanja pružiti hitnu medicinsku pomoć svakoj osobi kojoj je takva pomoć potrebna i izvan svog radnog mjesta odnosno u neposrednoj blizini radilišta.

Članak 98.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i drugim propisima, može mu se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i ugovorom o radu, otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ukoliko nije osnovano radničko vijeće, onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 99.

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

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 100.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako 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.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 101.

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

Članak 102.

- (1) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu:
– ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove;

- ili je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
 - ili se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku;
 - ili se radi o manjoj šteti.
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20 %, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 103.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

XV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 104.

- (1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.
- (2) Pismena, odnosno odluke se dostavljaju preko pošte ili preko dostavljača poslodavca, putem javnog bilježnika ili neposredno na radu kod poslodavca, odnosno elektroničkim putem u skladu s odredbama ovog Pravilnika i drugim posebnim propisima.

Članak 105.

- (1) Pismena, odnosno odluke će se radniku dostavljati na adresu iz Ugovora o radu odnosno na adresu koju je zadnju dostavio u Službu za pravno kadrovske i opće poslove.
- (2) Pismena, odnosno odluke se mogu dostavljati i na službenu e-mail adresu radnika, sve u skladu s odredbama ovog Pravilnika.
- (3) Radnici su dužni svaku promjenu adrese odmah javiti u Službu za pravno kadrovske i opće poslove poslodavca.

Članak 106.

- (1) Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoć te ostala pismena, osim ugovora o radu, odluke o plaći, otkaza ugovora o radu i upozorenja pred otkaz, dostavljaju se radniku putem voditelja službe u službi u kojoj radnik radi.
- (2) Dostava ugovora o radu, odluke o plaći, odluke o otkazu, upozorenja pred otkaz te ostale odluke u svezi sa člankom 133. Zakona o radu, dostavljaju se u pravilu na radnom mjestu, uz potpis radnika (osobna dostava) ili dostavljača putem dostavne knjige ili dostavnice, uz naznaku datuma kada je dostava izvršena.
- (3) Dostava se može izvršiti i putem pošte, i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.
- (4) Ako dostavljač dostavlja odluku o otkazu, ugovor o radu, odluke o plaći ili upozorenje pred otkaz, a radnika ne zatekne na radnom mjestu ili kod kuće, dostavljač će se informirati kada bi radnika i na kojem mjestu mogao zateći radi dostave, i ostaviti kod poslovno sposobnog člana kućanstva, kućepazitelja ili osobe koja radi s radnikom, obavijest da radi primanja pismena bude u određeni dan i sat u svom stanu, odnosno na radnom mjestu.
- (5) Ako dostavljač u određeno vrijeme iz stavka 4. ovog članka ne zatekne radnika na radnom mjestu odnosno kod kuće, dostava će se izvršiti putem pošte preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Članak 107.

Dostava pismena radniku od strane poslodavca uredno je izvršena kad radnik primi pismeno. U slučaju da radnik ne primi pismeno, poslodavac će ga ponovno poslati preporučenom pošiljkom. Ako radnik odbije primiti takvo pismeno, ono se smatra dostavljenim radniku istekom 8 dana od objave pismena na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 108.

- (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) U slučaju povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj” poslodavac će zatražiti od MUP-a adresu radnikova prebivališta te će ponovno pokušati izvršiti dostavu na adresu dobivenu od MUP-a.
- (3) U slučaju da se ponovna dostava ne uspije obaviti na adresu iz navedene evidencije MUP-a, dostava će se pokušati još jednom na adresu pribavljenu od MUP-a. Ako ni ta ponovljena dostava ne uspije, dostava će se obaviti stavljanjem odluke na oglasnu ploču.
- (4) Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču.
- (5) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.
- (6) Poslodavac može dostaviti odluku i na drugi način sukladan odredbama Zakona o parničnom postupku.

Članak 109.

- (1) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- (2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se u radnikovo radno vrijeme, i to samo ako je radnik na radu, a ako je radnik odsutan s posla dostavlja se na način određen člankom 108.-110. ovoga Pravilnika.

Članak 110.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 111.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 112.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora, odnosno drugih propisa.

Članak 113.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Zavoda.
- (2) Ovaj Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu.

Članak 114.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Osječko-baranjske županije od 31.03.2015. godine i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 115.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.



Utvrđuje se da je ovaj tekst Pravilnika o radu donesen na sjednici Upravnog vijeća Nastavnog zavoda za javno zdravstvo Osječko-baranjskoj županiji održanoj dana 21. lipnja 2023. godine, objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana 21. lipnja 2023. godine, te je stupio na snagu dana 29. lipnja 2023. godine.

 **RAVNATELJICA**
izv.prof.dr.sc. Nataša Turić
Nataša Turić