

HRVATSKI ZAVOD ZA HITNU MEDICINU  
KSAVER 211  
10000 ZAGREB

PRAVILNIK O RADU  
HRVATSKOG ZAVODA ZA HITNU MEDICINU

ZAGREB, 16. svibnja 2011. godine

Na temelju Članka 125. i 126. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09), Članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ broj 150/08, 71/10, 139/10 i 22/11) te Članka 44. Statuta Hrvatskog zavoda za hitnu medicinu, Upravno vijeće Hrvatskog zavoda za hitnu medicinu na sjednici održanoj 16. svibnja 2011. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, mjere zaštite dostojanstva radnika, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveze iz radnog odnosa i ostala pitanja vezana uz rad u Hrvatskom zavodu za hitnu medicinu (u daljnjem tekstu: Zavod).

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

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

#### **Članak 2.**

Organizacija rada, unutarnji ustroj ustrojstvenih jedinica i sistematizacija radnih mjesta sa sažetim opisom poslova uređuje se posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Hrvatskog zavoda za hitnu medicinu.

Pravilnik iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova je za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnih ugovora i ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Kada su Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ili Statutom Hrvatskog zavoda za hitnu medicinu pojedina prava i obveze iz radnog odnosa uređena drukčije nego ovim Pravilnikom, tada će se neposredno primijeniti te odredbe.

### **Članak 5.**

Zavod je obavezan radnika rasporediti na poslove za koje je sklopio ugovor o radu, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Zavoda danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobnim radom, savjesno i stručno obavljati preuzeti posao.

### **Članak 6.**

Prije stupanja radnika na rad Zavod je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu i kolektivne ugovore koji se nalaze u Službi za opće i pravne poslove.

## **II. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 7.**

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

### **Članak 8.**

Diskriminacija predstavlja nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika ili osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajući ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 9.**

Zavod je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 10.**

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

### **Članak 11.**

Ravnatelj je dužan najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i u slučaju da utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka istog.

### **Članak 12.**

Ako ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na nadoknadu plaće u visini kao da je radio.

### **Članak 13.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnim.

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

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 14.**

Slobodna radna mjesta u Zavodu popunjavaju se iz redova radnika Zavoda ili javnim natječajem.

Javni natječaj se objavljuje putem „Narodnih novina“, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i oglasne ploče Zavoda.

#### **Članak 15.**

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora kad se radi o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Zavod,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

#### **Članak 16.**

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora, te ga vlastoručno potpisale.

Ugovor o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

#### **Članak 17.**

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

Potvrda mora sadržavati uglavke iz članka 14. ovog Pravilnika.

Ako Zavod u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Zavod je dužan uručiti radniku primjerak prijave za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest (15) dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o zaključenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

### **Članak 18.**

Kada Zavod upućuje radnika na rad u inozemstvo na rok duži od mjesec dana za to vrijeme rada u inozemstvu će se primjenjivati inozemni propisi.

Pisani ugovor o radu mora se sklopiti prije odlaska u inozemstvo te osim uglavaka iz članka 13. ovog Pravilnika treba sadržavati i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. rasporedu radnog vremena,
3. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
6. uvjetima vraćanja u zemlju.

Primjerak prijave za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje Zavod mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 19.**

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti. Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Ako su zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

### **Članak 20.**

Prije zasnivanja radnog odnosa sa Zavodom, svakog radnika koji je imao prekid u zaposlenju duži od 6 mjeseci uputit će se na trošak Zavoda na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti. Na osnovi odluke ravnatelja, na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti može se uputiti i svakog drugog radnika s kojim se želi zasnovati radni odnos.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Zavod o bolesti ili o drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir pri izvršenju ugovora o radu.

### **Članak 21.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu Zavod ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

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

#### **Članak 22.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonima nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonima i ovim Pravilnikom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

#### **Članak 23.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Zavod ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos sa istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonima ili kolektivnim ugovorima dopušteno.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovog članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **5. Mjesto rada**

#### **Članak 24.**

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Hrvatskog zavoda za hitnu medicinu radnici obavljaju u sjedištu Zavoda u Zagrebu.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci ravnatelja, uputiti na drugo mjesto rada na kojem Zavod obavlja svoju djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

### **6. Probni rad**

#### **Članak 25.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da ne smije trajati duže od tri (3) mjeseca.

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

Ako se radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je

radnik zadovoljio na probnom radu.

#### **IV. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

##### **Članak 26.**

Zavod je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

##### **1. Pripravnici**

##### **Članak 27.**

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za popunu određenog radnog mjesta, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

##### **a) Pripravnički staž zdravstvenih radnika**

##### **Članak 28.**

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.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž.

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

##### **Članak 30.**

Najmanji broj pripravničkih mjesta zdravstvenih radnika određuje se u skladu sa Pravilnikom o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika.

##### **Članak 31.**

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik – zdravstveni djelatnik polaže ispit prema programu koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

##### **b) Pripravnički rad ostalih radnika**

### **Članak 32.**

Ako Zakonom o radu nije drukčije određeno pripravnički staž za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici može trajati najviše:

- za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste 12 mjeseci,
- za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste 6 mjeseci,
- za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste 3 mjeseca.

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi uz suglasnost ravnatelja program osposobljavanja pripravnika.

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

### **Članak 33.**

Povjerenstvo iz prethodnog članka ovog Pravilnika dužno je osam dana prije isteka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja o stečenom znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

### **Članak 34.**

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema programu stručnog osposobljavanja pripravnika, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima. Stručni ispit se polaže pred povjerenstvom koje imenuje ravnatelj.

Povjerenstvo se sastoji od 3 člana i članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

### **Članak 35.**

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen kolektivnim ugovorom.

### **Članak 36.**

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako tada ne položi prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

## **2. Stručno osposobljavanje za rad**

### **Članak 37.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom 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).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.



Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 38.**

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 39.**

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos. Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ostvaruju isto kao i zaposlenici s punim radnim vremenom.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 40.**

Zavod može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeko potrebe.

Rad duži od punog radnog vremena ne može trajati duže od osam (8) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva (32) sata mjesečno niti duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

#### **Članak 41.**

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri (4) tjedna neprekidno ili više od dvanaest (12) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika Zavoda prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu ravnatelj je dužan obavijestiti inspektora rada u roku od osam (8) dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

### **4. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 42.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a ako priroda posla to zahtijeva, radnici su dužni raditi dvokratno ili u smjenskom radu.

### **Članak 43.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog radnog vremena. Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 44.**

Radnici koji rade najmanje šest (6) sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) svakog radnog dana u trajanju od trideset (30) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje stanku u toku rada, ravnatelj će odlukom urediti vrijeme i način korištenja ovog odmora.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj pisanom odlukom.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 45.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile ili potrebne hitne medicinske intervencije.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 46.**

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Radnici koji zbog prirodne posla rade u dane tjednog odmora mogu koristiti neki drugi dan u tjednu kao tjedni odmor, a prema pisanoj odluci ravnatelja.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 47.**

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

#### **Članak 48.**

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj polazeći od potreba organizacije rada, vodeći računa o potrebama i željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine o rasporedu obavještava radnike.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu.

O rasporedu godišnjih odmora ravnatelj se savjetuje s radničkim vijećem.

#### **Članak 49.**

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi sljedećih kriterija:

a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 -9 godina        2 radna dana
- od 10 -14 godina     3 radna dana
- od 15 -19 godina     4 radna dana
- od 20 -24 godina     5 radnih dana
- od 25 -29 godina     6 radnih dana
- od 30 - 34 godina    7 radnih dana
- 35 i više godina      8 radnih rada

b) prema složenosti poslova

- poslovi za koje se traži dr.sc., mr.sc.  
ili zdravstvenog radnika specijalista        5 radnih dana
- poslovi mag. struke (ili VSS)                    4 radna dana
- poslovi prvostupnika (ili VŠS)                 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV                            2 radna dana
- ostali poslovi                                      1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

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

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom,  
rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena        2 radna dana
  
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene  
pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata        2 radna dana

Radnici dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na 1 slobodan dan za svako davanje krvi, sukladno radnim obvezama.

### **Članak 50.**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna (20 radnih dana) niti više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovog članka slijepom radniku pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Subota i nedjelja kao dani tjednog odmora, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdi ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 51.**

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.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### **Članak 52.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan od godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja.

#### **Članak 53.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 54.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana na način određen u članku 48. do 51. ovog Pravilnika i to u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 53. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog rada iz članka 53. stavak 1. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### **Članak 55.**

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik na radu u inozemstvu ili koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u slijedećoj kalendarskoj godini.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 56.

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

- sklapanje braka - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana
- slučaj smrti brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 2 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo - 2 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

### Članak 57.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

## 6. Neplaćeni dopust

### Članak 58.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Zavoda.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

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

## 7. Studijski dopust

### Članak 59.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija

Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje utvrđeni su uvjeti pod kojima se može odobriti studijski dopust.

Radniku se dopust iz prethodnog stavka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Zavoda.

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

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 60.**

Zavod se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenu okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnika o opasnosti na radu i osposobljavati ga za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili utvrđene mjere.

### **2. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 61.**

Radnici su obvezni Zavodu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave ovakve podatke snose štetne posljedice toga propusta.

#### **Članak 62.**

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, ravnatelj će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

## **VIII. PLAĆE, NAKNADA PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA**

### **1. Određivanje plaće**

#### **Članak 63.**

Plaće radnika Zavoda određene su Zakonom o plaćama u javnim službama, te Uredbom o nazivima radnog mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Zakonom su uređena načela za određivanje plaće, a Uredbom su utvrđeni nazivi radnih mjesta te koeficijenti složenosti poslova na tim radnim mjestima.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazumom sindikati javnih službi i Vlada Republike Hrvatske svake godine.

## **2. Plaća**

### **Članak 64.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

## **3. Rokovi i razdoblje isplate plaća**

### **Članak 65.**

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Zavod je dužan radniku uručiti obračun plaće.

Obračun plaće je ovršna isprava. Zavod je dužan, na zahtjev radnika, vršiti uplatu obustava.

U Zavodu nema tajnosti plaća.

## **4. Pravo na uvećanu plaću**

### **Članak 66.**

Kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog opravdanog razloga radi u dane blagdana, subotom, nedjeljom, noću, prekovremeno, u smjenama ili u turnusima, ima pravo na uvećanje plaće i to:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad i rad u turnusu 10%

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

### **Članak 67.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

- 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili akademski stupanj sveučilišnog specijalista
- 15% ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

Radnik ima pravo na dodatke iz stavka 1. ovoga članka ako navedeni stupanj obrazovanja nije uvjet za radno mjesto na kojem radi i ako je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen.

## **5. Dodaci za uspješnost na radu**

### **Članak 68.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

## **6. Naknada plaće**

### **Članak 69.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Zavoda
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom

## **7. Naknada za vrijeme bolovanja**

### **Članak 70.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove ostvarene plaće u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje. Za bolovanje zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu naknada se isplaćuje u 100%-tnom iznosu.

## **8. Zaštita radnika**

### **Članak 71.**

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- povrede na radu

ravnatelj će radniku osigurati povoljniju normu bez smanjenja plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

## **9. Regres**

### **Članak 72.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju za svaku godinu dogovore Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi.



Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

## **10. Naknada za troškove prijevoza**

### **Članak 73.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini troškova putne karte.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

## **11. Dnevnice za službeni put**

### **Članak 74.**

Radniku koji je po nalogu Zavoda upućen na službeno putovanje pripada pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice, uređuje se na način kako je to utvrđeno propisima za državna tijela.

Radnik je dužan u roku od sedam dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Zavodu obračun troškova službenog putovanja.

## **12. Terenski dodatak**

### **Članak 75.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta Zavoda i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Terenski dodatak isplaćuje se na način kako je to utvrđeno propisima za državna tijela.

## **13. Naknada za odvojeni život**

### **Članak 76.**

Ako zbog potrebe posla, a sukladno važećim propisima, radnik bude premješten na rad izvan sjedišta Zavoda pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini kako je to utvrđeno za državna tijela.

## **14. Naknada za korištenje privatnog automobila**

### **Članak 77.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila za potrebe Zavoda nadoknadit će mu se trošak u visini kako je utvrđeno posebnim propisima za radnike u državnim tijelima.

## **15. Jubilarne nagrade**

### **Članak 78.**

Radniku će se isplaćivati jubilarna nagrada za rad u Zavodu odnosno kod istog poslodavca i to za navršenih:

- 5 godina u visini 1 osnovice
- 10 godina u visini 1,25 osnovice
- 15 godina u visini 1,50 osnovice
- 20 godina u visini 1,75 osnovice
- 25 godina u visini 2 osnovice
- 30 godina u visini 2,50 osnovice
- 35 godina u visini 3 osnovice
- 40 godina u visini 4 osnovice

Visinu osnovice za isplatu jubilarne nagrade zajednički utvrđuje Vlada RH i Sindikati za svaku godinu.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

## **16. Ostala materijalna prava**

### **Članak 79.**

Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) sukladno važećim propisima u trenutku isplate nagrade.

### **Članak 80.**

Djetetu radnika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole, sukladno važećim propisima u trenutku darivanja.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik - roditelj koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu za dohodak ili radnik - roditelj koji ne podliježe oporezivanju, a dijete je preko njega zdravstveno osigurano.

### **Članak 81.**

Radnikova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada - tri proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika - dvije proračunske osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja - jedna proračunska osnovica.

### **Članak 82.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,
- prilikom nastanka teške invalidnosti radnika, djece ili supružnika radnika - u visini jedne proračunske osnovice,
- kupnje medicinskih pomagala i prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika u visini stvarnih troškova, a najviše do jedne proračunske osnovice godišnje.

### **Članak 83.**

Zavod je dužan osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

## **IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Članak 84.**

Radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja ravnatelja.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Zavodu. Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Zavoda, Zavod ima pravo prvokupa.

### **Članak 85.**

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku od izuma ili tehničkog unapređenja, s tim da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz ovog članka radnik i ravnatelj zaključit će posebni ugovor.

## **X. ZABRANA TAKMIČENJA S POSLODAVCEM**

### **Članak 86.**

Radnik ne smije bez odobrenja ravnatelja, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti Zavoda.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj može od radnika tražiti naknadu štete ili može tražiti da je ugovor sklopljen za račun Zavoda, odnosno da radnik preda Zavodu zaradu iz takvog posla ili prenese potraživanje naknade.

Izuzeće ove zabrane je moguće:

- po izričitom odobrenju ravnatelja
- prešutnom dozvolom, kada je ravnatelj znao da se radnik bavi obavljanjem takvih poslova, ali nije zahtijevao da se prestane time baviti.

### **Članak 87.**

Ravnatelj i radnik mogu ugovoriti da se u roku do dvije (2) godine nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Zavodom, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči sa Zavodom.

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

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

## **Članak 88.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kad radnik navrší šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža, osim ako se Zavod i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Zavoda,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 89.**

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i Zavoda mora biti zaključen u pisanom obliku.

## **3. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 90.**

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredni. Ugovor o radu mogu otkazati Zavod i radnik.

### **3.1. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 91.**

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

### **3.2. Redoviti otkaz Zavoda**

#### **Članak 92.**

Zavod može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdan 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).

#### **3.2.1. Poslovno uvjetovani otkaz**

#### **Članak 93.**

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

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

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

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

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

### **3.2.2. Osobno uvjetovan otkaz**

#### **Članak 94.**

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.

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

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

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

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

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

#### **Članak 95.**

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 utvrđenog od neposrednog voditelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- 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.

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- ne počinjanje 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 poslodavca
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca)
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne
- nanošenje štete ugledu poslodavca
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti poslodavac ocijeni kao osobito teške povrede radne obveze.

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 96.**

Zavod i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 97.**

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

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz, tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **3.4. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 98.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

### **3.5. Postupak prije otkazivanja**

#### **Članak 99.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

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

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

#### **Članak 100.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Zavod mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenih zakonom.

### **3.7. Otkazni rok**

#### **Članak 101.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka, radniku koji je na Zavodu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet (55) godina života.

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

#### **Članak 102.**

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

ima osobito važan razlog.

#### **Članak 103.**

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 104.**

Ako radnik na zahtjev Zavoda prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Zavod mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### **3.8. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 105.**

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

Ako u slučaju stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Zavoda, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku koji odredi ravnatelj, a koji ne smije biti kraći od osam (8) dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio ravnatelju svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi, ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio ravnatelj.

### **3.9. Savjetovanje o otkazu**

#### **Članak 106.**

Prije nego otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom na način propisan Zakonom o radu.

### **3.10. Otpremnina**

#### **Članak 107.**

Radnik kojem Zavod otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Zavodu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu rada na Zavodu.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije ukupni iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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



#### **Članak 108.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi ravnatelj, ako zakonom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno organi.

#### **Članak 109.**

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, kad je to zakonom određeno, ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

#### **Članak 110.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od ravnatelja ostvarenje tog prava.

Ako ravnatelj u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno ravnatelju nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 111.**

Ako je zakonom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest (15) dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

#### **Članak 112.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku ili preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je prijavio. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Zavoda.

Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

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

### **XIII. NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 113.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Zavodu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 114.**

Ukoliko se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, tada se naknada štete određuje u paušalnom iznosu od 200,00 kuna.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzrokovana:

- tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- zakašnjanjem u dolasku na posao,
- neopravdanom izostankom s posla,
- nemarnim obavljanjem radnih zadataka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Zavod može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete. Odluku o odgovornosti radnika i naknadi štete donosi ravnatelj.

#### **Članak 115.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Zavod, dužan je Zavodu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

## **2. Odgovornost Zavoda**

#### **Članak 116.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Zavod mu je dužan naknaditi štetu po općim načelima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Zavod uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

## **XIV. ODNOS S RADNIČKIM VIJEĆEM I SINDIKATOM**

#### **Članak 117.**

Radnici Zavoda imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, tri predstavnika u radničko vijeće, koje će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10% radnika.

#### **Članak 118.**

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika savjetovanjem ili pregovorima s ravnateljem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika.

#### **Članak 119.**

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, niti se na drugi način miješati u kolektivni radni spor.

### **Članak 120.**

Ravnatelj je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na socijalni položaj radnika,
- o kretanju i promjenama u plaćama,
- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- broju radnika zaposlenih na određeno vrijeme,
- o zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- o drugim pitanjima osobito važnim za socijalni položaj radnika.

O pitanjima iz stavka 1. ovog članka ravnatelj je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

### **Članak 121.**

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika ravnatelj se mora savjetovati sa radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju pravilnika o radu,
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rad,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika, te sve druge odluke za koje je Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Ako sporazumom ravnatelja s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri (3) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci ravnatelju.

Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 4. ovog članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

### **Članak 122.**

Ravnatelj može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljavanja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti

- otkaz radniku starijem od šezdeset (60) godina,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

Ako se radničko vijeće u roku od osam (8) dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom ravnatelja.

Sporazumom ravnatelja s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima ravnatelj može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

#### **Članak 123.**

Radničko vijeće obavezno je redovito obavješćivati radnike o svom radu, te primati poticaje i prijedloge radnika.

#### **Članak 124.**

S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Zavoda, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika.

Skupovi se mogu održati i po organizacijskim jedinicama.

Skup radnika iz stavka 1. ovog članka saziva radničko vijeće uz prethodno savjetovanje s ravnateljem.

#### **Članak 125.**

Ravnatelj ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

#### **Članak 126.**

U svojoj djelatnosti radničko vijeće ne smije ni pojedinačnoga radnika niti određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

#### **Članak 127.**

Član radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon isteka izbornog razdoblja.

#### **Članak 128.**

Radničko vijeće u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika surađuje sa sindikatom. Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu.

#### **Članak 129.**

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru učlaniti se u sindikat.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu.

#### **Članak 130.**

Ravnatelj je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave radnika radi ostvarivanja i zaštite njihovih prava, na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja, a osobito:

- osigurati informaciju vezanu za prava i obveze iz radnog odnosa,
- primiti na razgovor sindikalnog povjerenika,
- u pisanoj formi odgovoriti na dopis sindikalnog povjerenika,
- omogućiti sindikalnom povjereniku nesmetan rad i aktivnosti u radnom vremenu,
- i druga prava regulirana Zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 131.**

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

#### **Članak 132.**

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 10. veljače 2010. godine.

#### **Članak 133.**

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

**Predsjednik Upravnog vijeća:**

**mr. sc. Nedjeljko Strikić, dr .med.**

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči 16. svibnja 2011. godine i stupio na snagu dana 24. svibnja 2011. godine.

**Ravnateljica:**

**prim. mr. Maja Grba-Bujević, dr. med. spec.**