

Na temelju članka 26 i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/19) ) i članka 15. stavka 1. al. 2. i 63. stavka 1. al. 1. Statuta Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije („Glasnik Zagrebačke županije br. 14/19) Upravno vijeće Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije, na svojoj 49. sjednici održanoj dana 24. veljače 2021. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU ZAVODA ZA HITNU MEDICINU ZAGREBAČKE ŽUPANIJE**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje: zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnosti zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, rad pripravnika, radno vrijeme, odmori i dopusti, naknada štete, prestanak ugovora o radu i ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa u Zavodu za hitnu medicinu Zagrebačke županije (u daljnjem tekstu: Zavod).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike, koji su sklopili ugovor o radu sa Zavodom na neodređeno ili određeno vrijeme.

Zavod posebnim pravilnicima uređuje pitanja organizacije rada i sistematizacije poslova, plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava radnika te zaštite na radu.

#### Članak 2.

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

#### Članak 3.

Radnik, u smislu ovoga Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Zavod i koja je sa Zavodom sklopila ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

#### Članak 4.

Zavod sa radnikom temeljem ovog Pravilnika sklapa ugovor o radu u kojem pobliže određuje mjesto i način obavljanja poslova te prava i obveze iz radnog odnosa.

Zavod će osiguravati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim Zakonom i drugim propisima.

#### Članak 5.

Radnik je dužan obavljati poslove za koje je sa Zavodom sklopio ugovor o radu savjesno i stručno prema uputama ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom posla.

Radnik je dužan u slučaju potrebe obavljati prema uputama poslodavca i druge slične poslove koji su u svezi s poslovima za koje je sklopljen ugovor o radu.

## Članak 6.

Zavod je organiziran za obavljanje djelatnosti hitne (izvanbolničke) medicinske pomoći tijekom 24 sata.

Štrajk u Zavodu nije dopušten.

## II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u Zavodu raspisuje se javni natječaj.

Odluku o raspisivanju natječaja donosi ravnatelj.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa u Zavodu oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, "Narodnih novina" te oglasnih ploča Zavoda.

Zavod je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Rok prijave na natječaj je 8 dana od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

### Članak 8.

Radni odnos u Zavodu zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom.

### Članak 9.

Ugovor o radu može se, iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa:

- čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom,
- izvršenjem određenog posla ili
- nastupanjem određenog događaja

Zavod s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika ili
- zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom

Ograničenja iz stavka 2 i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim slijedećim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

### Članak 10.

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

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;

3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak opis poslova;
  4. danu početka rada;
  5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora na određeno vrijeme;
  6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora;
  7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu odrađivanja otkaznih rokova;
  8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo;
  9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće odredbe Zakona, drugih propisa, Pravilnika o radu i drugih općih akata poslodavca, koji uređuju ta pitanja.

#### Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji pored općih uvjeta propisanih Zakonom o radu, zadovoljava posebne uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Zavoda.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

#### Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Zavod 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 izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada Zavod je dužan uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Zavod.

#### Članak 13.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, Zavod ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

### III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Članak 14.

Zavod je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Zavod je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Zavod je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

## Članak 15.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Zavod će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i državnih i javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osoba koja u Zavodu obavlja poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno osoba koju za to posebno ovlasti ravnatelj Zavoda.

Zavod ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna za osobne podatke radnika, te podatke mora trajno čuvati kao povjerljive.

**IV ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

## Članak 16.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje Zavod je dužan za vrijeme korištenja prava po posebnim propisima, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ukoliko Zavod nije u mogućnosti postupiti na način iz prethodnog stavka ovog članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

## Članak 17.

Zavod ne smije otkazati ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim pravom po posebnim propisima (dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, roditeljski, posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju) u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava.

## Članak 18.

Radnik koji koristi prava iz prethodnog članka može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti na rad.

## Članak 19.

Nakon isteka korištenja prava iz članka 17. ovog Pravilnika, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povrata na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, u roku od mjesec dana od dana kad je obavijestio Zavod o prestanku korištenja tih prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz članka 17. ovog Pravilnika Zavod mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja tog prava.

**V ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

## Članak 20.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Zavod o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad, i njezinu očekivanom trajanju.

Ako iz opravdanog razloga nije mogao obvezu iz prethodnog stavka ispuniti, dužan je to učiniti što prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

## Članak 21.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Zavod ne može otkazati ugovor o radu.

## Članak 22.

Radnik koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Zavod mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ocjenu o tome radi li se o odgovarajućim poslovima može donijeti samo doktor specijalist medicine rada.

Ako Zavod nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Zavod mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## Članak 23.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Zavod je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje tog tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz st. 1. Ovog članka, Zavod je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Zavod poduzeo sve mjere iz prethodnog stavka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Zavod radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Ocjenu o tome radi li se o odgovarajućim poslovima može donijeti samo doktor specijalist medicine rada.

## Članak 24.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Zavod ne može osigurati

odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete na stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

## **VI PRETHODNO PROVJERAVANJE I PROBNI RAD**

### **Članak 25.**

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika. Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti provodi voditelj organizacijske jedinice u kojoj bi radnik trebao raditi.

### **Članak 26.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste,
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste,
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste,
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

### **Članak 27.**

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

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

Na otkaz iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

## **VII PRIPRAVNICI**

### **Članak 28.**

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala i koja se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

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

Radi osposobljavanja za samostalni rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Zavod je obvezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme (primiti na pripravnički staž):

- 1 pripravnika doktora medicine na 5 zaposlenih doktora medicine i
- 1 pripravnika medicinske sestre/medicinskog tehničara na 6 zaposlenih medicinskih sestara/medicinskih tehničara.

Pripravnički staž traje godinu dana.

**Članak 29.**

Ravnatelj određuje pripravniku stručnu osobu koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

**Članak 30.**

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

Prije polaganja ispita iz prethodnog stavka pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen ovim Pravilnikom , zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

**Članak 31.**

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

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

Stručno osposobljavanje može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad ne primjenjuju se odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

**VIII RADNO VRIJEME****Članak 32.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Organizacija poslova hitne medicine koja zahtijeva drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena u Zavodu se osigurava izmjenom smjena, odnosno radom u turnusu.

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

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca. 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.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

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

**IX ODMORI I DOPUSTI****Članak 33.**

Odmor u tijeku rada ( stanka ) svakodnevno traje 30 minuta kad to dopusti priroda posla.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

## Članak 34.

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

## Članak 35.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora u tijeku idućeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz prethodnog stavka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja Zavoda.

## Članak 36.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) na koje se dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

## a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

## b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
- poslovi VSS	4 radna dana
- poslovi VŠS	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana

## c) prema posebnim socijalnim uvjetima

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

## d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama	
- rad u turnusu	
- rad s pripravnošću ili dežurstvom	
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena	2 radna dana



e) prema posebnim uvjetima rada  
- u djelatnosti hitne medicine

5 radnih dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu ne može iznositi više od 30 radna dana.

Iznimno, u Zavodu radnicima koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

#### Članak 37.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

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

#### Članak 38.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik također se ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 39.

Pod uvjetom da je ostario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru sa voditeljem organizacijske jedinice u kojoj radi.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja Zavoda, odnosno voditelja organizacijske jedinice u kojoj radi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Zavoda to onemogućuju.

#### Članak 40.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

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 rodiljni, 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja navedenih prava nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo koristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

## Članak 41.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora Zavod je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.

Zavod utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora radnik se mora najmanje petnaest (15) dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

## Članak 42.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke ravnatelja.

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

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

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi utvrđeni Kolektivnim ugovorom za zdravstvo i zdravstveno osiguranje.

## Članak 43.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

## Članak 44.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, unuka, očuha i pomajke )	5 radnih dana
- smrti člana brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto	4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

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

## Članak 45.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja Zavoda radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita	7 dana
- polaganje specijalističkog ispita	15 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi obnove	
odobrenja za samostalni rad –godišnje	7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu	
ili fakultetu	10 dana

**X NAKNADA ŠTETE**

## Članak 46.

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

## Članak 47.

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

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

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

## Članak 48.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

## Članak 49.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem pri dolaska na posao, neopravdanim izlaskom s posla za vrijeme rada, ili neopravdanim napuštanjem rada prije dolaska druge smjene
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
8. nepridržavanja kućnog reda u vezi čuvanja zajedničkih prostora i vanjskih površina.

Visinu paušalnog iznosa štete određuje ravnatelj, a ona može iznositi od 3% do 20% prosječne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije štetnog događaja.

## Članak 50.

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

## Članak 51.

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

Odredba iz prethodnog stavka ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim dijelom s umišljajem.

## Članak 52.

Potraživanje naknade štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

## Članak 53.

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

## Članak 54.

Naknade štete iz Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

Smanjenje štete iz razloga iz prethodnog stavka ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

## Članak 55.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, osim ako se Zavod i radnik drukčije ne dogovore;
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
5. sporazumom radnika i Zavoda;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

## Članak 56.

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

Zamolbu za prestanak ugovora o radu sporazumom, u pisanom obliku može dati radnik.

Odluka o sporazumnom prestanku ugovora o radu sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Odluku o sporazumnom prestanku ugovora o radu donosi ravnatelj Zavoda.

## Članak 57.

Radnik i Zavod mogu otkazati ugovor o radu uz otkazni rok propisan Zakonom o radu.

## Članak 58.

Zavod može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok propisan Zakonom o radu, 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Zavod će voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Ako je Zavod otkazao radniku poslovno uvjetovanim otkazom, ne smije šest mjeseci od dana dopstave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

## Članak 59.

Zavod može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), 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,
- 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.

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

Zavod može članu sindikata redovito otkazati ugovor o radu samo uz mišljenje sindikata kojeg je radnik član.

## Članak 60.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem, Zavod je dužan radnika pisano 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 Zavoda da to učini.

U slučaju iz prethodnog stavka Zavod je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati Zavoda da to učini.

## Članak 61.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je istovjetan otkaznim rokovima koji su određeni Zakonom o radu.

Ako radnik na zahtjev Zavoda prestane raditi prije isteka otkaznog roka iz prethodnog stavka ovoga članka, Zavod će mu isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na odsutnost s rada s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja četiri sata tjedno.

## Članak 62.

Zavod i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 59. ovog Pravilnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest (15) dana od dana 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.

## Članak 63.

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,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 7 godina,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

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

Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

## Članak 64.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac će u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika koje je Zavodu otkaznom roku oslobodio obveze rada.

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

### **Članak 65.**

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj Zavoda.

Ravnatelj Zavoda može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

### **Članak 66.**

Radnik koji smatra da mu je Zavod povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, zahtijevati od Upravnog vijeća Zavoda ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće Zavoda u roku petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka 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 Upravnom vijeću Zavoda nije podnio zahtjev iz st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

### **Članak 67.**

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

### **Članak 68.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku preko knjige dostave.

U knjizi dostave potpisuje se primatelj te se naznačuje dan dostave.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema, nepoznate adrese radnika ili bezuspješnog pokušaja dostave neposrednom predajom odnosno poštom, dostavljanje se obavlja isticanjem, na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno, a što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Zavoda.

### **Članak 69.**

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

### **Članak 70.**

Ravnatelj Zavoda imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba iz prethodnog stavka ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 71.

Ovlaštena osoba iz prethodnog članka dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### Članak 72.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju. U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

#### Članak 73.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba odlukom utvrditi da postoji ili ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Odluka kojom je utvrđeno postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe sadrži sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj uznemiravan ili spolno uznemiravan kao i prijedlog ravnatelju Zavoda da izrekne mjeru zbog povrede radne obveze te druge mjere primjerene za sprečavanje nastavka uznemiravanja.

Odlukom kojom je utvrđeno da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje odbit će pritužbu podnositelja.

#### Članak 74.

Ravnatelj Zavoda će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere za sprječavanje nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

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

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

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Zavod može zahtijevati povrat isplaćene plaće.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.



### **XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 75.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika se vrše na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

#### **Članak 76.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon isteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Zavoda.

#### **Članak 77.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Zavoda od 5. veljače 2015. godine.

**Predsjednik Upravnog vijeća:**

**Ivan Jurkin, dr. med. spec. OM**

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Zavoda dana 24. veljače 2021. godine, a stupa na snagu dana 4. ožujka 2021. godine.

**Ravnatelj**

**mr. Davorin Gajnik, dipl. pravnik**