

ZADAR

O RADU

Zadar, siječanj 2015.g.

Zadar, siječanj 2015.g.

Na temelju članka 26 Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) i članka 38 Statuta Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR, Upravno vijeće Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR na sjednici održanoj 28.siječnja 2015.g., bez obavljenog savjetovanja sa radničkim vijećem i sindikalnim povejerenikom koji ne djeluju u LJEKARNI ZADAR, donijelo je slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa radnika i poslodavca koja su uređena Zakonom o radu, a posebno: zasnivanje radnog odnosa; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika; mjere zaštite od diskriminacije, radno vrijeme i raspored radnog vremena; odmori i dopusti; zabrana natjecanja (konkurencije), osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR (u daljnjem tekstu: LJEKARNA) koji su sklopili ugovor o radu.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na radnike upućene na rad u LJEKARNU putem agencije za privremeno zapošljavanje i to samo u dijelu kojim se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Odredbe ovog Pravilnika kao i odredbe Zakona o radu kojima se uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme, prestanak ugovora o radu, otkazni rok i otpremnina ne odnose se na ravnatelja LJEKARNE. Ravnatelj i LJEKARNA zaključuju aneks ugovora o radu ili ugovor o radu kojim se reguliraju način raskida ugovora, otkazni rok i otpremnina.

Odredbe ovog Pravilnika o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru ne primjenjuju se na ravnatelja, ako je ugovorom kojeg ravnatelj zaključuje s LJEKARNOM utanačena samostalnost u njihovom određivanju.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u LJEKARNI, te plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

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

Upravno vijeće LJEKARNE svake godine donosi Plan kadrova sa brojem potrebnih izvršitelja, kada donosi odluku kojom usvaja Financijski plan LJEKARNE.

Članak 3.

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika izravno se primjenjuju na sve radnike LJEKARNE.

Ako je ugovorom o radu s pojedinim radnikom, ovim Pravilnikom o radu, sporazumom zaključenim između radničkog vijeća i LJEKARNE, kolektivnim ugovorom, koji obvezuje LJEKARNU i radnike LJEKARNE, pojedino pravo različito uređeno, na radnika će se uvijek primjeniti pravo koje je za njega najpovoljnije.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika i pravilnika navedenih u članku 2 ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 5.

Svaki radnik LJEKARNE obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

LJEKARNA kao poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obaveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu LJEKARNE i dok poslovanje LJEKARNE to dopušta.

LJEKARNA vodi evidenciju o zaposlenim radnicima, koja sadrži propisane podatke o radnicima i radnom vremenu.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim

pravilnikom, sklopiti ugovor o radu u LJEKARNI, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisima, Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova LJEKARNE i drugim odlukama LJEKARNE.

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj na temelju kadrovske politike koju utvrđuje Upravno vijeće i trenutne potrebe organizacije rada (u slučajevima zamjene privremeno odsutnih radnika, povećanja obima posla, turističke sezone i sl.)

Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj koji se objavljuje u Narodnim novinama, na internetskoj stranici LJEKARNE, na oglasnoj ploči i internetskim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a prema potrebi u opće-informativnom tisku koji izlazi na području sjedišta LJEKARNE, o čemu odlučuje ravnatelj LJEKARNE.

Članak 8.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika u LJEKARNI.

Članak 9.

Ravnatelj LJEKARNE donosi odluku o izboru osobe s kojom će sklopiti ugovor o radu.

LJEKARNA je dužna na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatu natječaja.

Članak 10.

Ugovor o radu s pojedinom radnikom zaključuje ravnatelj.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati najmanje one uglavke koje utvrđuje Zakon o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, LJEKARNA je dužna radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja potvrda mora sadržavati iste uglavke kako je to propisano Zakonom o radu.

LJEKARNA je dužna radniku uručiti presliku prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od dana kada je bila u obvezi prema posebnim propisima, izvršiti prijavu radnika na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan izvijestiti LJEKARNU o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovornih obveza iz ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 11.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale Pravilnike LJEKARNE, odnosno kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 12.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi voditelj ljekarničke jedinice ili radnik s određenim radnim iskustvom kojeg odredi ravnatelj.

III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 13.

LJEKARNA obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

LJEKARNA u smislu stavka 1 ovog članka osobito:

- održava uređaje i opremu kao i mjesto rada
- primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika
- sprječava opasnost na radu
- obavještava radnike o opasnostima na radu
- osposobljava radnike za rad na siguran način.

Članak 14.

Svaki je radnik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Radnik je u obvezi pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah izvijestiti poslodavca o eventualnim opasnostima, kao i provoditi druge propisane mjere ili mjere koje je utvrdila LJEKARNA.

Članak 15.

LJEKARNA će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika utvrđene zakonom, propisima kojima se reguliraju evidencije u oblasti rada i podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

LJEKARNA će koristiti osobne podatke radnika koji se koriste :

- vezano uz obračun poreza na dohodak,
- vezano za određivanje osobnih odbitaka,
- vezano uz školovanje i određena specijalistička znanja
- vezano uz zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti
- vezano uz zaštitu majčinstva
- vezano uz ugovornu zabranu utakmice s prethodnim poslodavcem
- vezano uz istovremeni rad kod drugog poslodavca u nepunom radnom vremenu ili dopunskom radu.

Radnik je u obvezi dostaviti LJEKARNE sve podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada ovim člankom.

Radnik je u obvezi pravovremeno dostaviti LJEKARNI izmjenjene osobne podatke.

Radnik koji ne dostavi utvrđene osobne podatke, ili ne dostavi pravovremeno izmjenjene osobne podatke, sam snosi štetne posljedice takovog propusta.

Članak 16.

Ravnatelj posebnom odlukom imenuje osobu, koja je ovlaštena uz ravnatelja za prikupljanje, obradu, korištenje osobnih podataka radnika kao i za dostavljanje tih podataka trećim osobama.

Osoba iz stavka 1 ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna tijekom obavljanja navedenih poslova mora brižljivo čuvati kao profesionalnu tajnu.

Članak 17.

Ukoliko radnik i LJEKARNA zaključe ugovor o radu za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, radnik se obvezno upućuje na liječnički pregled.

Za sve ostale poslove radnik se po odluci ravnatelja može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi LJEKARNA.

IV PROVJERAVANJE STRUČNIH I DRUGIH RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD



Članak 18.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova (prethodno provjeravanje) ili se provjera vrši putem probnog rada.

Članak 19.

Prethodno provjeravanje sposobnosti može se obaviti za one poslove za koje je Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova predviđeno kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa, radno iskustvo ili stručna sprema.

Ravnatelj posebnom odlukom može odrediti prethodno provjeravanje sposobnosti i za one poslove za koje to nije predviđeno, ako ocjeni da je to potrebno, što će se naznačiti u javnom natječaju koji se objavljuje.

Članak 20.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika vrši se audicijom, rješavanjem testa, izradom pismenog zadatka, demonstracijom vještina ili na drugi prikladan način ovisno o radnom mjestu na kojem bi radnik trebao raditi zasnivanjem radnog odnosa.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika ima selektivan karakter u smislu određivanja razumnog broja kandidata unutar kojeg će ravnatelj lakše donijeti odluku o izboru kandidata.

Članak 21.

Prethodno provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika određuje ravnatelj, a provodi ga i organizira kadrovska služba, osim audicije odnosno neposrednog kontakta sa kandidatima kojeg ostvaruje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Prethodno provjeravanje u svrhu donošenja odluke o izboru kandidata, ne isključuje probni rad.

Članak 22.

Probni rad provodi se za radna mjesta za koja je to utvrđeno općim aktom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova, i u trajanju utvrđenom tim aktom s tim da probni rad ne može biti utvrđen za razdoblje duže od 6 mjeseci, a može trajati najviše:

- do mjesec dana za radna mjesta za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- do tri mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet IV/I stupanj stručne spreme (SSS)
- do četiri mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet VI/I stupanj stručne spreme (baccalareus struke)
- do šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet VII/I stupanj stručne spreme (magistar struke).

Probni rad utvrđuje se prilikom zasnivanja radnog odnosa na određeno i na neodređeno vrijeme.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Trajanje probnog rada može se iznimno produžiti ako je radnik bio odsutan s rada najmanje petnaest dana i to za onoliko vremena koliko je bio odsutan.

Trajanje probnog rada može se iznimno produžiti i u slučaju ako neposredni rukovoditelj utvrdi da je ugovoreno vrijeme trajanja probnog roka nedovoljno za ocjenu rada radnika, o čemu se zaključuje aneks ugovora o radu s time da se ukupno trajanje probnog rada ne može ugovoriti za razdoblje dulje od 6 mjeseci.

Članak 23.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada, provodi voditelj ljekarničke jedinice s tim da utvrđuje program i način provjere, prati izvršenje programom predviđenih poslova i donosi ocjene.

Članak 24.

Tijekom probnog rada radnika, uz stručno znanje i sposobnost, ocjenjuju se i ostale radne kvalitete neophodne za uspješno obavljanje radnog mjesta za koje je zasnovan radni odnos i to: odnos prema radu, sredstvima rada, suradnicima, pacijentima, zatim radna disciplina i dr.

Članak 25.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i radnih sposobnosti, ravnatelj LJEKARNE donosi odluku o sklapanju ugovora o radu.

Ako LJEKARNA radniku sa kojim je ugovoren probni rad, ne uruči otkaz ugovora o radu iz razloga što nije zadovoljio tijekom probnog rada i to najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zadovoljio na probnom radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, uz otkazni rok od namjane sedam dana koji teče od dana uručenja otkaza radniku i uz primjenu svih odredbi Zakona o radu koji se odnose na tu vrstu otkaza.

Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja rada radnika na probnom radu, može se dati kada LJEKARNA utvrdi da radnik ne zadovoljava na radu ne čekajući istek vremena koji je utvrđen kao probni rad.

V OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 26.

Pripravnici se smatraju radnici koji su po završenom stručnom obrazovanju, prvi put zasnovali radni odnos a radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali.

S pripravnikom se zasniva radni odnos na određeno vrijeme i to za vrijeme koliko traje pripravnički staž, a u skladu sa planom LJEKARNE.

Po odluci ravnatelja s pripravnikom se može zaključiti i ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s time da se posebno ugovara vrijeme u kojem će radnik obaviti obvezni pripravnički staž i položiti stručni ispit.

Članak 27.

Za postupak zasnivanja radnog odnosa pripravnika odnosno sklapanja ugovora o radu primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika kojima se utanačuje zasnivanje radnog odnosa.

Članak 28.

Pripravnički staž zdravstvenih radnika LJEKARNE provodi se na način i po programu koji je utanačen podzakonskim aktom kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Broj pripravnika zdravstvene struke utvrđuje se u skladu sa posebnim Pravilnikom o primanju zdravstvenih radnika na pripravnički staž u LJEKARNU.

Na pripravnike zdravstvene radnike primjenjuju se odredbe stavka 5 i 6 članka 29 ovog Pravilnika o plaćenom dopustu i plaćenim troškovima vezanim uz polaganje stručnog ispita.

Članak 29.

Pripravnički staž za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici utvrđuje se u trajanju do

- dvanaest mjeseci za pripravnike VII/I stupanj stručne spreme (magistar struke)
- šest mjeseci za pripravnike VI/I stupanj stručne spreme (baccalareus struke)
- tri mjeseca za pripravnike IV/I stupanj stručne spreme (SSS).

Program pripravničkog staža za pripravnike iz stavka 1 ovog članka izradjuje mentor kojeg imenuje ravnatelj.

Mentor mora imati stručnu spremu koju ima pripravnik koji se osposobljava za samostalan rad ili višu.

Provjeravanje znanja pripravnika provodi komisija od tri člana koju imenuje ravnatelj.

Za polaganje stručnog ispita pripravnik zdravstvene struke ima pravo na plaćeni dopust od najmanje

- pet radnih dana za radna mjesta IV/I stupanj stručne spreme (SSS)
- sedam radnih dana za radna mjesta VI/I stupanj stručne spreme (baccalareus struke)
- deset radnih dana za radna mjesta VII/I stupanj stručne spreme (magistar struke).

Priravnik ima pravo

- na plaćeni dopust i na dan kad polaže stručni ispit
- ako ispit polaže u drugom mjestu – ima pravo na još jedan dan plaćenog dopusta
- na plaćene troškove puta i smještaj po potrebi i u zavisnosti od raspoloživih sredstava

LJEKARNE.

Za polaganje stručnog ispita pripravnik nezdravstvene struke ima pravo na plaćeni dopust od najmanje dva dana.

Članak 30.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnik može biti upućen na praksu i u drugu zdravstvenu instituciju.

Ukoliko se pripravnik posebno ističe u obavljanju pripravničkog staža za nezdravstvene radnike, na prijedlog mentora, ravnatelj može donijeti odluku o skraćanju pripravničkog staža i to za jednu trećinu.

Članak 31.

Iznimno osoba koja je završila stručno osposobljavanje može se bez zasnivanja radnog odnosa, u LJEKARNI osposobljavati za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa) na radnim mjestima farmaceuta-suradnika i farmaceutskog tehničara, a za koja je zakonom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita.

LJEKARNA je dužna osobama koje se stručno osposobljavaju za rad bez zasnivanja radnog odnosa osigurati prava za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja, te plaćati im doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 32.

Odluku o osposobljavanju za samostalan rad zdravstvenih djelatnika u statusu osobe koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj LJEKARNE, zavisno od kadrovskih i drugih mogućnosti ustanove, a u skladu sa Pravilnikom o primanju zdravstvenih radnika na pripravnički staž u LJEKARNU.

Zavisno od financijskih mogućnosti LJEKARNE ravnatelj može donijeti odluku o primjerenoj nagradi osobe koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa za obavljeni rad, a u slučaju da to zakonski propisi ne zabranjuju.

Članak 33.

Sa pripravnikom - osobom koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se ugovor u pisanom obliku.

Ako Zakonom nije drugačije propisano na osobu koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu te prestanku ugovora o radu.

VI POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 34.

LJEKARNA je dužna zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije 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 na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statutsa, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

LJEKARNA je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, a na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, a što uključuje poduzimanje i preventivnih mjera.

LJEKARNA je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima, posebno sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije i odredbama ovog Pravilnika.

Uznemiravanje u smislu ovog Pravilnika je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1 ovog članka.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 35.

Ravnatelj je osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi radnika, vezanih za zaštitu

dostojanstva radnika.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu – povjerljivog savjetnika (uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća , ako djeluju u LJEKARNI) koja je osim ravnatelja ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi radnika, vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, objavljuju se na vidnom mjestu u svakoj ljekarničkoj jedinici i na oglasnoj ploči u sjedištu LJEKARNE , a sadrže ime i prezime, broj telefona i e-mail adresu.

LJEKARNA je dužna ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja pritužbu podnosi, što podrazumjeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu LJEKARNE u vrijeme kada je to nužno, kao i mogućnost izlaska osobe izvan prostorija u kojima inače radi u LJEKARNI, a radi zaprimanja pritužbe.

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

Za vrijeme prekida rada u slučaju iz stavka 5 ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 36.

Kada ravnatelj ili osoba ovlaštena za primanje pritužbi , primi pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ukoliko utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitati će radnika koji je pritužbu uputio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, eventualne svjedoke tog događaja, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i sve druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica, i o svemu učinjenome sačiniti zapisnik.

Članak 37.

Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravana osoba, pisanom će odlukom uz navođenje svih činjenica i prikupljenih dokaza upozoriti ovlašteno tijelo o potrebi hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja, kao i o potrebi donošenja odgovarajuće odluke zbog povrede radne obveze takvog radnika..

Ako se pritužba odnosi na radnika nekog drugog poslodavca, ovlaštena osoba će bez odgode obavijestiti o tome tog drugog poslodavca.

Ukoliko nakon provedenog postupka ovlaštena osoba utvrdi da ne postoji povreda dostojanstva radnika, na koju se radnik pozvao u pritužbi, pisanom će odlukom uz navođenje svih činjenica i prikupljenih dokaza, odbiti pritužbu radnika.

LJEKARNA će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene konkretnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru propisanu Zakonom o radu, nakon provođenja propisanog postupka.

Ako LJEKARNA u roku od 8 dana od dana kada je primila odluku ovlaštenog radnika, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad uz pravo na naknadu plaće kao da radi, sve dok mu se ne osigura zaštita, ali uz uvjet da je u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu.

Članak 38.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1 ovog članka odgovorna je ovlaštena osoba koja je postupala po pritužbi radnika za zaštitu dostojanstva, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku, o čemu moraju biti propisno upozorene, a ta činjenica mora biti konstatirana u zapisniku iz članka 36 ovog Pravilnika.

VII RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 39.

Puno radno vrijeme radnika u LJEKARNI iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i LJEKARNE ili ugovorom o radu ne bude određeno kaće radno vrijeme.

U LJEKARNI ravnatelj utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena u ljekarnički jedinicama posebnim općim aktom u skladu sa potrebama osiguranika a na osnovu Ugovora sa nadležnim Područnim uredom Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na području kojih LJEKARNA ima svoje organizacijske jedinice, kao i u skladu sa propisom kojeg donosi ministar zdravlja.

Članak 40.

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

- radnom vremenu u pojedinim ljekarničkim i drugim organizacijskim jedinicama

- organiziranju rada u smjenama, o dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama osiguranika
- o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena tijekom godine
- organiziranju noćnog dežurstva, dežurstava nedjeljom i na dane blagdana i neradnih dana.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima, na način kako je to propisano Zakonom o radu.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena radnika odlučuje LJEKARNA posebnom pisanom odlukom, koju donosi ravnatelj. Ravnatelj može ovlastiti voditelje ljekarničkih jedinica za donošenje odluke o rasporedu radnog vremena radnika u ljekarničkim jedinicama kojima rukovode.

Ravnatelj LJEKARNE ili osoba koju ovlasti ravnatelj, o promjeni rasporeda radnog vremena, radnika mora obavijestiti tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

1. Puno radno vrijeme

Članak 41.

Radno vrijeme iznosi 40 sati u radnom tjednu.

U radno vrijeme uračunava se vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama LJEKARNE (dežurstvo), na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi LJEKARNA.

Radno vrijeme u organizacijskim jedinicama ljekarničkim jedinicama u pravilu se raspoređuje u šest radnih dana od ponedjeljka do subote budući se poslovi u pravilu obavljaju u smjenskom radu, a u zajedničkim službama u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Subota se ne smatra kao radni dan u pogledu ostvarivanja prava radnika po osnovi rada (godišnji odmor, dopusti i sl.).

Radnik koji radi u LJEKARNI puno radno vrijeme može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno odnosno do 180 sati godišnje, uz uvjet da je za takav rad dobio pisanu suglasnost LJEKARNE. Odluku o davanju suglasnosti radniku donosi ravnatelj LJEKARNE vodeći računa da radnik na taj način ne bi radio kod poslodavca koji konkuriра LJEKARNI.

2. Prekovremeni rad

Članak 42.

Radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena u slučajevima određenim zakonom.

Nalog za rad duži od punog radnog vremena daje ravnatelj u pismenom obliku pet dana prije potrebe prekovremenog rada, a izuzetno u hitnim slučajevima može izdati i usmeni nalog, kojeg je u obvezi pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Odluku o hitnom prekovremenom radu može donijeti i voditelj ljekarničke jedinice, ako ga ovlasti ravnatelj.

Članak 43.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obvezan izvijestiti voditelj ljekarničke jedinice najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1 ovog članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo previdjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 44.

Rad duži od punog radnog vremena može trajati najduže 10 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom kada ne smije trajati duže od 250 sati godišnje, i tada ne podliježe obvezi preraspodjele radnog vremena.

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi više od punog radnog vremena jer radi kod drugog poslodavca uz suglasnost LJEKARNE može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Uvodjenje rada dužeg od punog radnog vremena nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, rasporedom radnog vremena ili zapošljavanjem novih radnika.

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

Ako priroda posla ili organizacija rada zahtjeva, radno vrijeme u LJEKARNI može se rasporediti tako da u određenom vremenskom razdoblju koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, iznosi više od punog ili nepunog radnog vremena, a u preostalom dijelu tog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme tijekom godine ne bude u prosjeku duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj, osnovom slijedećih kriterija:

- povećanje obima posla u ljekarnama u jednom razdoblju, a smanjenje obima posla u drugom razdoblju godine,
- izrada periodičnih obračuna odnosno završnog računa Ljekarne
- potreba fakturiranja usluga u kraćem vremenskom periodu a u svezi s tim dostava dokumentacije iz ljekarni,
- i drugi slučajevi boljeg korištenja sredstava rada, racionalnijeg korištenja radnog vremena te izvršenja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

Članak 46.

Ako preraspodjela radnog vremena ne bude moguća na temelju kolektivnog ugovora, odnosno sporazuma između radničkog vijeća i LJEKARNE, LJEKARNA će plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme, prethodno dostaviti inspektoru rada.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 47.

Utvrđuje se da u LJEKARNI nema poslova za koje se treba utvrditi skraćeno radno vrijeme radi zaštite zdravlja radnika i na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje.

5. Nepuno radno vrijeme

Članak 48.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom vremenu (na pr. manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana i dr.)

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

Članak 49.

Radni odnos s nepunim radnim vremenom može se zasnovati i na radnim mjestima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme (na pr.rad majke s djetetom, rad radnika s pravom na kraće radno vrijeme i dr.).

Ukoliko priroda poslova i organizacija rada to omogućava ravnatelj LJEKARNE može odobriti radniku koji radi s punim radnim vremenom, na njegov zahtjev, da radi kraće od punog radnog vremena.

Članak 50.

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme i ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena, doprinosu radu i rezultatima rada u skladu sa općim aktima LJEKARNE.

Članak 51.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

6. Noćno dežurstvo i noćni rad

Članak 52.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u LJEKARNI može se uvesti rad u dežurstvu, kao poseban uvjet rada.

Za rad u dežurstvu radnik prima naknadu plaće u skladu sa mjerilima iz općeg akta o isplati plaća.

Članak 53.

Noćno dežurstvo je vrijeme provedeno na efektivnom radu i vrijeme obavezne prisutnosti

na radnom mjestu u prostorijama ljekarne.

Radnik koji vrši službu noćnog dežurstva dolazi u ljekarnu u 20,00 sati uvečer, a odlazi sljedećeg dana u 07,00 sati ujutro.

Službu noćnog dežurstva obavljaju magistri farmacije u ljekarni koju utvrđuje ravnatelj, i po rasporedu kojeg takodjer određuje ravnatelj za razdoblje od godine dana.

Članak 54.

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

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

7. Rad u smjenama

Članak 55.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski je radnik onaj radnik kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.

Smjenski radnik ima pravo na odgovarajuću naknadu za sate odrađene u drugoj smjeni u skladu sa kolektivnim ugovorom.

8. Korištenje radnoga vremena

Članak 56.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

U smislu ovog Pravilnika početak rada smatra se trenutak spremnosti za obavljanje radnog zadatka a završetak rada odnosno radnog procesa je trenutak kada radnik završi započeti radni proces.

Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja u ljekarničkoj jedinici odnosno javljanjem voditelju ljekarničke jedinice ili osobi koju on ovlasti u

ljekarničkoj jedinici, odnosno na drugi način kojim je osigurana kontrola dolaska i odlaska s posla.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu voditelja ljekarničke jedinice ili osobe koju on ovlasti.

VIII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 57.

Radnik koji radi s punim radnim vremenom ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a koja se ne može odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Na stanku od 30 minuta imaju pravo i radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme, odnosno koji rade najmanje šest sati dnevno.

Na poslovima u ljekarni, kojih je takva narav posla da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena ili se pak osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju, što se posebno ugovara prilikom zaključivanja ugovora o radu.

Radnik odnosno malodobnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6 sati odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje u LJEKARNI i kod svakog drugog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 58.

Vrijeme korištenja stanke utvrđuje ravnatelj ili voditelj ljekarničke jedinice, ako ga ravnatelj ovlasti.

Način korištenja stanke u slučaju iz stavka 3 članka 57 određuje voditelj ljekarničke jedinice.

2. Dnevni odmor

Članak 59.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana tj. tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetičetiri sata, u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 60.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri sata kojem se pribraja dnevni odmor od najmanje dvanaest sati .

Tjedni odmor radnik koristi u pravilu nedjeljom, te u subotu kao dan koji nedjelji prethodi odnosno u ponedjeljak kao dan koji slijedi iza nedjelje.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način kako je to određeno stavkom 2 ovoga članka, LJEKARNA mora za svaki radni tjedan omogućiti radniku korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, kada se radi o radnicima koji rade u smjenama, a tjedni odmor od 36 sati ne mogu koristiti zbog objektivno nužnih tehničkih ili organizacijskih razloga, tjedni odmor se tim radnicima određuje u trajanju od 24 sata, bez pribrajanja 12 sati dnevnog odmora.

4. Godišnji odmor

Članak 61.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna do najviše šest tjedana , odnosno najmanje 20 dana do najviše 30 dana, za svaku kalendarsku godinu.

Radnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, kad se prvi puta zaposli ili kad ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora i to jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana
- u slučaju kada radniku prestaje radni odnos.

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

Članak 62.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu sa ovim Pravilnikom najkasnije do 30 lipnja tekuće godine, a na osnovu planova korištenja godišnjih odmora kojeg predlažu radne jedinice.

Kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani niti razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio nadležni doktor medicine.

Članak 63.

Ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava na godišnji odmor, ako se radnik zaposli u roku od 8 dana od dana prestanka prethodnog radnog odnosa.

Vršenje dužnosti građana u obrani ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava na godišnji odmor.

Članak 64.

Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se primjenom sljedećih kriterija:

1. složenost i uvjeti rada te rezultati rada koje radnik postiže
2. duljina radnog iskustva ostvarena u zemlji i inozemstvu
3. posebni socijalni uvjeti u kojima radnik živi.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri tjedna ili 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima

I SLOŽENOST, UVJETI RADA I REZULTATI KOJE RADNIK POSTIŽE SVOJIM RADOM

BROJ DANA

- ravnatelj	6
- voditelji ljekarničkih jedinica	5
- za radnike rasporedjene na radna mjesta VSS	4
- za radnike rasporedjene na radna mjesta VŠS	3
- za radnike rasporedjene na radna mjesta SSS i KV	2
- za radnike rasporedjene na ostala radna mjesta	1
- za rad u smjenama i s dežurstvom	2

II RADNO ISKUSTVO

BROJ DANA

- radniku od 5 do 10 godina	2
- radniku od 10 do 15 godina	3
- radniku od 15 do 20 godina	4
- radniku od 20 do 25 godina	5
- radniku od 25 do 30 godina	6
- radniku od 30 do 35 godine	7
- radniku sa više od 35 godina	8

III POSEBNI SOCIJALNI UVJETI

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim mld. djetetom	2
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje mld. dijete još po	1
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta	3
- invalidu radniku sa 70 % i više tjelesnog oštećenja	2

Članak 65.

U slučaju da zbroj radnih dana godišnjeg odmora pojedinog radnika po svim osnovima iz članka 64 iznosi više od 30 radnih dana, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana ili šest tjedana.

Članak 66.

Radnik mora najmanje 15 dana prije korištenja biti obaviješten o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora u pismenom obliku.

Korištenje godišnjeg odmora može se odrediti u tri navrata, ako to dopušta priroda i organizacija rada, a na način da se radnicima koji ostvare pravo na šest tjedana godišnjeg odmora, godišnji odmor raspoređuje u pravilu tri puta po dva tjedna, a radnicima koji ostvare pravo na pet tjedana godišnjeg odmora taj se odmor raspoređuje u pravilu da dva puta po dva tjedna dana i jednom jedan tjedan.

Korištenje godišnjeg odmora može se u LJEKARNI odrediti za veću grupu radnika istodobno (kolektivni godišnji odmor).

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijela, prvi dio mora koristiti bez prekida u trajanju od najmanje dva tjedna tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio odnosno ostale dijelove prema Planu godišnjih odmora do kraja tekuće godine ako mu to LJEKARNA omogućava, osim u slučaju bolovanja ili korištenju prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust kada radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor do najkasnije 30 lipnja iduće godine.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu da neposrednog rukovoditelja izvjesti u roku od najmanje 3 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

5. Dobrovoljni davatelji krvi i radnici koji volontiraju

Članak 67.

Radnici LJEKARNE, dobrovoljni davatelji krvi, imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana, za svako davanje krvi u tekućoj godini.

Radnici LJEKARNE koji volontiraju, imaju pravo na

- jedan slobodan radni dan – za do 30 sati osobnog volontiranja godišnje
- dva uzastopna slobodna radna dana – za više od 30 sati osobnog volontiranja godišnje

a što dokazuju ugovorom o volontiranju sa udrugom ili ustanovom čija je djelatnost vezana za pomoć i brigu o ljudima, u kojoj volontiraju.

Slobodni dani iz stavka 1 ovog članka, računaju se radnicima kao vrijeme provedeno na radu.

Vrijeme korištenja slobodnih dana, utvrđuje ravnatelj ili voditelj ljekarničke jedinice ako ga ravnatelj ovlasti, zavisno od organizacije rada.

6. Plaćeni dopust

Članak 68.

Radnik ima pravo na dopust do 10 radnih dana uz naknadu plaće, u slijedećim slučajevima:

- prilikom stupanja u brak - 5 radnih dana
- zbog rođenja djeteta - 5 radnih dana
- u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana
- smrti ostalih članova uže obitelji kako su određene Zakonom o radu - 1 dan
- selidbe u istom mjestu stanivanja - 1 radni dan
- selidbe u dugo mjesto stanovanja - 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 2 radna dana
- teže bolesti člana uže obitelji s kojim radnik živi - do 6 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 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 godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 69.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust radi usavršavanja ili obrazovanja za potrebe LJEKARNE

- za polaganje stručnog ispita - 7 dana
- za polaganje specijalističkog ispita 15 dana
- za obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad godišnje - 7 dana.

Vrijeme koje radnik provodi na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koje je radnik upućen od LJEKARNE za potrebe LJEKARNE, organizirano u LJEKARNI ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

LJEKARNA osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usaglašenih interesa sa radnikom.

Članak 70.

Odluku o odobravanju plaćenog dopusta u skladu sa odredbama ovog Pravilnika donosi ravnatelj LJEKARNE.

7. Neplaćeni dopust

Članak 71.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na ime dopusta za školovanje u trajanju do

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

s time da to školovanje i stručno savršavanje mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 72.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- radi njege člana uže obitelji, kada po propisima HZZO nema pravo na bolovanje
- radi liječenja na vlastiti trošak
- radi sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama
- radi posjete porodici i rodbini u inozemstvu
- u drugim opravdanim slučajevima .

Članak 73.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće u trajanju preko 30 dana u jednoj kalendarskoj godini zbog:

- obrazovanja, usavršavanja, osposobljavanja ili specijalizacije koji nije u interesu LJEKARNE
- posjete bračnom drugu ili rodbini u inozemstvu
- nemogućnosti organiziranja čuvanja malodobnog djeteta starijeg od 3 godine
- obavljanja neodgodivog privatnog posla.

Članak 74.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta u skladu sa odredbama ovog Pravilnika donosi ravnatelj LJEKARNE, samo ako po ocjeni ravnatelja izbivanje radnika neće štetno utjecati na organizaciju rada i poslovni uspjeh LJEKARNE.

Članak 75.

Za vrijeme neplaćenog dopusta dužeg od 30 dana prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

IX PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 76.

Pravilnikom o plaćama utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaća za razdoblja u kojima radnik ne radi.

Pod plaćom se podrazumjeva brutto plaća.

Članak 77.

Pravilnikom o plaćama uređuju se i druga materijalna prava radnika iz rada i po osnovi rada.

X ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 78.

Radnik ne smije za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove kojima konkurira LJEKARNI.

Ravnatelj LJEKARNE može iznimno pismeno odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Ugovorom o radu mogu se potpunije urediti prava i obveze radnika u vezi s obavljanjem rada za drugog poslodavca.

XI TEŠKE I OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

Teškim povredama obveza iz radnog odnosa, a zbog kojih se radniku može redovito otkazati

ugovor o radu zbog njegovog skrivljenog ponašanja, smatraju se:

- zakašnjavanje na posao i raniji odlazak s posla
- neizvršavanje radnih obveza na način kako je to utvrdio ravnatelj, voditelj ljekarne i ravnatelj kao koordinator rada zajedničkih službi,
- nepoštivanje odluke ravnatelja, voditelja ljekarne i ravnatelja kao koordinatora rada zajedničkih službi o potrebi izvršenja određenih poslova u ljekarni i zajedničkim službama
- nekorektan i neprofesionalan odnos prema pacijentima prilikom pružanja zdravstvenih usluga
- neprofesionalan odnos prema doktorima medicine u kontaktima vezanim uz propisivanje lijekova
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta.

Članak 80.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih se radniku može izvanredno otkazati ugovor o radu u slučajevima i na način kako je to predviđeno Zakonom o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- neopravdano izostajanje s posla
- neizvršavanje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava rada i nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada zbog neopravdanih razloga
- odavanje poslovne i druge tajne
- zlouporaba prava korištenja bolovanja
- dolazak na rad u pijanom stanju ili uzimanje alkohola ili drugih narkotičkih sredstava tijekom rada
- izazivanje nereda
- neovlašteno iznošenje lijekova, sredstava ili druge imovine LJEKARNE izvan prostorija LJEKARNE
- grubo i nepristojno ponašanje prema ostalim radnicima LJEKARNE
- širenje dezinformacija o LJEKARNI
- ponašanje radnika koje je dovelo do poremećaja međuljudskih i drugih odnosa među radnicima i dr.
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti.

XII NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 81.

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

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 82.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 1/3 plaće u prošlom mjesecu radnika koji je štetu prouzrokovao, ako je prouzrokovana:

1. zakašnjanjem na posao, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena
2. neopravdanim izostankom s posla 1 dan
3. nemarnim obavljanjem poslova.

Članak 83.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 82 mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, LJEKARNA može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 84.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila LJEKARNA, dužan je LJEKARNI naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 85.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete u slučaju 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 cjelosti ili djelomično otkloniti radom u LJEKARNI ili sredstvima rada LJEKARNE 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.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

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

2. Odgovornost poslodavca

Članak 86.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, LJEKARNA je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1 ovog članka odnosi se i na štetu koju je LJEKARNA uzrokovala radniku povredom prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 87.

Potraživanje naknade štete zastarjeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja, a apsolutna zastara nastupa za 5 godina od kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarjeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 88.

Potraživanje naknade štete koju LJEKARNA isplati trećoj osobi zastarjeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od 6 mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 89.

Radniku prestaje radni odnos u LJEKARNI na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Članak 90.

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i LJEKARNA mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i LJEKARNA ne dogovore drugačije.

Članak 91.

U slučaju kada radnik ima pravo na isplatu otpremnine zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga, radniku s 30 i više godina radnog staža u LJEKARNI, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65 % prosječne mjesečne brutto plaće, isplaćene radniku u tri

mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzeti će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

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

Članak 92.

U slučaju otkaza radniku kojem pripada pravo na otpremninu, i koji ispunjava uvjete za mirovinu, LJEKARNA mora ponuditi mogućnost kako bi radnik mogao izabrati između dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž, a najviše do iznosa pripadajuće otpremnine.

XIV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj, osim kad je nadležno Upravno vijeće, prema odredbama Statuta LJEKARNE.

Članak 94.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana dostaviti na oglasnu ploču LJEKARNE.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2 ovog članka na oglasnoj ploči LJEKARNE smatra se danom uručjenja te odluke radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostaviti će mu se neposredno putem dostavne službe LJEKARNE ili putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili

preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču LJEKARNE uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjega dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 95.

Za rješavanje sporova iz radnog odnosa između radnika i LJEKARNE, može se provesti postupak mirnoga rješavanja nastalog spora.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev radnika i LJEKARNE zastupane po ravnatelju odnosno po osobi koju je ovlastio ravnatelj.

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi stranaka u sporu i nakon toga se sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Mirenje je uspelo ako obje strane prihvate pisani prijedlog nagodbe (izvansudska nagodba).

Ako ne uspije postupak mirenja, radnik može zahtijevati zaštitu povrijeđenoga prava pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana kada radnik i LJEKARNA u pisanoj formi utvrde a postupak mirenja nije uspio.

Članak 96.

Radnik i LJEKARNA mogu se u pisanoj formi sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

Sporazumom iz stavka 1. ovog članka imenuje se arbitar, odnosno arbitražno vijeće i uređuju se ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

Članak 97.

Radnik koji smatra da mu je LJEKARNA povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od LJEKARNE ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno LJEKARNI nije podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju kada radnik zahtjeva naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Potraživanja radnika iz radnog odnosa zastarjevaju za 5 godina.

XV PRAVNI POLOŽAJ RAVNATELJA

Članak 98.

Ako prava, obveze i odgovornosti ravnatelja LJEKARNE nisu drugačije uređena zakonom, Statutom LJEKARNE, ovim ili drugim pravilnikom ili ugovorom sklopljenim između ravnatelja i LJEKARNE, na ravnatelja se shodno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti ravnatelja.

Temeljem odluke Upravnog vijeća, sa ravnateljem LJEKARNE sklapa se ugovor kojim se pobliže uređuju njegova prava, obveze i odgovornosti.

Pri sklapanju ugovora iz stavka 2 ovog članka LJEKARNU zastupa predsjednik Upravnog vijeća.

XVI MJERE KONTROLE

Članak 99.

Ravnatelj može, kada to interesi LJEKARNE zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija LJEKARNE radi sprečavanja otuđenja imovine LJEKARNE, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 100.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom sada važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje LJEKARNU, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cjelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primjeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 101.

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

Na dan objave PRAVILNIKA na oglasnoj ploči LJEKARNE, PRAVILNIK će se mailom

Članak 102.

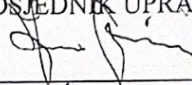
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR od 07.SRPNJA 2010.g.

Članak 103.

Izmjene i dopune ovoga PRAVILNIKA donose se na način kako je to propisano Zakonom o radu za njegovo donoešenje.

Zadar, 28. siječnja 2015.g.

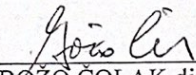
PREDSEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:



IVO GRBIĆ, dipl.iur.

Pravilnik o radu obavljen je na oglasnoj ploči Zdravstvene ustanove LJEKARNE ZADAR
dana 01.03. 2015.g.

RAVNATELJ:



BOŽO ČOLAK, dipl.iur.

SADRŽAJ

	Str.
I OSNOVNE ODREDBE.....	2
II SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	3
III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	5
IV PROVJERAVANJE STRUČNIH I DRUGIH RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD.....	6
V OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD.....	8
VI POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	11
VII RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA.....	13
1. Puno radno vrijeme.....	14
2. Prekovremeni rad.....	14
3. Preraspodjela radnog vremena.....	15
4. Skraćeno radno vrijeme.....	16
5. Nepuno radno vrijeme.....	16
6. Noćno dežurstvo i noćni rad.....	17
7. Rad u smjenama.....	18
8. Korištenje radnoga vremena.....	18
VIII ODMORI I DOPUSTI.....	19
1. Stanka.....	19
2. Dnevni odmor.....	19
3. Tjedni odmor.....	20
4. Godišnji odmor.....	20
5. Dobrovoljni davatelji krvi i radnici koji volontiraju.....	22
6. Plaćeni dopust.....	23
7. Neplaćeni dopust.....	24
IX PLAĆA I NAKNADA PLAĆE.....	25
X ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE).....	25
XI TEŠKE I OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA.....	25
XII NAKNADA ŠTETE.....	26
1. Odgovornost radnika.....	26
2. Odgovornost poslodavca.....	27
3. Zastara potraživanja za naknadu štete.....	28
XIII PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	28
XIX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	29
XV PRAVNI POLOŽAJ RAVNATELJA.....	31
XVI MJERE KONTROLE.....	31
XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	31