LJEKARNE KOPRIVNICA

P R A V I L N I K

O R A D U

Koprivnica, lipanj 2023.godine

Na temelju članka 22. stavak 1. podstavak 2. Statuta Ljekarni Koprivnica URBROJ: 2137-110-22-126 od 28. lipnja 2022.g. i Dopuna Statuta Ljekarni Koprivnica URBROJ: 2137-110-23-56 od 28. veljače 2023., a u svezi članka 26. i 27. Zakona o radu (N.N. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i Zakona o zdravstvenoj zaštiti (N.N. 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22 i 33/23) Upravno vijeće Ljekarni Koprivnica na svojoj 26. sjednici održanoj dana 21. lipnja 2023.g. donosi slijedeći:

**PRAVILNIK O RADU**

**G L A V A I.**

**OPĆE ODREDBE**

**Predmet uređivanja**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se

* temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
* postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika,
* sklapanja ugovora o radu,
* uvjeti rada,
* organizacija rada,
* radno vrijeme i raspored radnog vremena,
* trajanje godišnjeg odmora i dopusta,
* isplate plaća, naknada plaća i drugih isplata radnicima,
* osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
* prestanak ugovora o radu,
* postupak ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa
* mjere zaštite od diskriminacije i
* druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike Ljekarni Koprivnica (u daljnjem tekstu: Ljekarne) (bez obzira rade li na neodređeno ili na određeno vrijeme, u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu).

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, pod zakonskih akata i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo osobno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Ljekarni i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Ljekarne će kao poslodavac, radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Ljekarni koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili korištenje imovinom Ljekarni unutar ili izvan radnog vremena.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, pacijentima, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Ljekarni, ili nanosi šteta ugledu Ljekarni. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika odnosno drugim aktima Ljekarni mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 4.

Ljekarne samostalno, u skladu s propisima utvrđuju svoj ustroj, ustrojbene cjeline, i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

Ljekarne imaju pravo pobliže odrediti lokaciju i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Ljekarne su dužne osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Prije stupanja radnika na rad Ljekarne su dužne omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radu, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Radnik ima pravo na prikladan način dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Ljekarni.

Zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika

Članak 5.

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

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi u Ljekarnama na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih teškoća.

Ljekarne su dužne 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 ovim Pravilnikom i posebnim zakonima.

Poslovna i profesionalna tajna

Članak 6.

Radnik se obvezuje bez vremenskog ograničenja čuvati poslovnu, odnosno profesionalnu tajnu do čijeg saznanja dođe u obavljanju svojih radnih zadataka.

Poslovnom tajnom u smislu ovog članka smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje ili davanje na uvid neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Ljekarni ili štetilo njezinom poslovnom ugledu, a naročito:

* dokumenti koje ravnatelj proglasi poslovnom tajnom i koji su označeni poslovnom tajnom,
* podaci koje nadležna tijela kao povjerljive priopće Ljekarnama,
* mjere i način postupanja u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti,
* dokumenti koji se odnose na obranu,
* dokumenti i podaci koji se odnose na ISO normu 9001:2015.

Profesionalnom tajnom smatra se sve ono što zdravstveni i ostali radnici Ljekarni u procesu rada saznaju o zdravstvenom stanju pacijenata, a čije bi iznošenje u javnost moglo nanijeti štetu pacijentu, Ljekarni ili trećoj osobi.

Bez prethodnog ovlaštenja ravnatelja, radnik ne smije priopćavati javnosti ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama podatke koji predstavljaju poslovnu odnosno profesionalnu tajnu, u protivnom, čini tešku povredu ugovora o radu, te mu se izvanredno može otkazati ugovor o radu.

**G L A V A II.**

UNUTARNJE USTROJSTVO, ORGANIZACIJA RADA I KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA

Članak 7.

Unutarnje ustrojstvo, organizacija rada i koeficijenti složenosti poslova uređuju se posebnim općim aktima.

**G L A V A III.**

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim Zakonom, Pravilnikom ili drugim općim aktom Ljekarni slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Ljekarni.

Radni odnos zasniva se sukladno odredbama zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene Zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, odluka Ljekarni donesenih temeljem ovlasti iz ovog Pravilnika i ostalih akata Ljekarni.

U postupku sklapanja ugovora o radu Ljekarne ne smiju tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

Trajanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedan od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi zakonom određeni način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, u slučajevima određenim posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za prestanak ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, protek važenja radne ili druge dozvole, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik ostane raditi u Ljekarnama i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ljekarne su dužne obavijestiti radnike koji u Ljekarnama rade na određeno vrijeme o poslovima za koje bi se s njima mogao sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a u skladu s njihovim zanimanjem, stručnom spremom, radnim iskustvom i posebnim znanjima.

Mjesto rada

Članak 10.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u sjedištu Ljekarni i ljekarničkim jedinicama.

U slučaju specijalizacija, edukacija i slično, radnika se može uputiti na rad u drugo mjesto.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 11.

O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje ravnatelj, ako utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih u Ljekarnama.

Provjera sposobnosti

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Ljekarni kao posebni uvjet propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema i/ili posebna znanja , može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi povjerenstvo kojeg imenuje ravnatelj, a koje se sastoji od 3 člana i to od predsjednika odnosno voditelja ljekarničke jedinice u koju se prima novi radnik, kao predsjednika povjerenstva i 2 člana.

Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanja određenog radnog zadatka ili izvođenja dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Neovisno o odredbama prethodnog stavka, Ljekarne mogu o svom trošku, prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Ljekarne o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavještavanja.

Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđeni su Popisom radnih mjesta i opisom poslova.

Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se naročito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Radnim stažem smatra se vrijeme koje radnik proveo na radu, a koje je upisano u elektronički zapis o radno-pravnom statusu ili uvjerenje HZMO-a o radno-pravnom statusu radnika. (O KOJEMU JE POSLODAVAC IZDAO POTVRDU O VRSTI POSLOVA KOJE JE RADNIK OBAVLJAO I TRAJANJU RADNOG ODNOSA.)

Radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su primjerice znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično.

Probni rad

Članak 14.

U slučaju potrebe, ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba može donijeti odluku da se pri zasnivanju radnog odnosa ugovori probni rad, u trajanju od jednog do najduže šest mjeseci, radi utvrđivanja ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Ukoliko radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, ista odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena te mora sadržavati odredbu o trajanju otkaznog roka, koji ne može biti kraći od sedam dana.

Odluka iz prethodnog stavka može se donijeti i prije proteka cjelokupnog predviđenog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže očiglednim da radnik ne zadovoljava za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen.

Ako se radniku ne dostavi odluka iz članka 2. ovog stavka najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Upoznavanje s propisima i internim pravilima te uvođenje u rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnika se upoznaje s temeljnim pravilima i obvezama iz radnog odnosa te mu se, sukladno članku 3. ovog Pravilnika, omogućuje uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte Ljekarni neophodnih za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa u Ljekarnama, akte koju su neophodno vezani za djelokrug rada radnika, te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.

Sklapanjem ugovora o radu, radnik potvrđuje da je upoznat s činjenicama, aktima, pravima i obvezama iz prethodnog stavka ovog članka.

Radnika uvodi u rad neposredni voditelj ili radnik s radnim iskustvom kojeg za to odredi neposredni voditelj.

**G L A V A IV.**

ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 16.

Ljekarne su dužne omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnike te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Ljekarne se obvezuju osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesta rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poštivanje mjera zaštite na radu i dužnost obavješćivanja

Članak 17.

Radnik je dužan raditi s potrebnom pažnjom uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog voditelja, upozoriti na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje za njega ili druge radnike, podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

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

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

**G L A V A V.**

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Dužnost dostave osobnih podataka

Članak 18.

Radnici su obvezni, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, Ljekarnama dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane za zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka radnik je dužan pravodobno obavijestiti Ljekarne, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Ljekarne ne smiju tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 19.

Ravnatelj imenuje osobu koja je ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke o radnicima.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika danu u pisanom obliku.

O uvjetima i načinu prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka o radnicima, Ljekarne su se prilagodile Općoj uredbi o zaštiti podataka (GDPR)., kao i imenovanje osobe dužne i ovlaštene za nadzor i provedbu istog.

Podatke iz članka 18. ovog Pravilnika Ljekarne moraju trajno čuvati kao povjerljive.

**G L A V A VI.**

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 20.

Ljekarne će štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Članak 21.

Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.

Članak 22.

Ljekarne su dužne, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlažu imenovanje, imenovati jednu osobu koja je uz ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka ne mora biti u radnom odnosu u Ljekarnama.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 23.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi je dužna najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i u slučaju da utvrdi da uznemiravanje postoji, o tome obavijestiti ravnatelja i predložiti poduzimanje potrebnih mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi obavezno saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze. Saslušanju radnika može biti prisutan njegov punomoćnik. O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

Ovisno o okolnostima slučaja, ovlaštena osoba može ravnatelju predložiti poduzimanje slijedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

* premještaj na drugo mjesto u prostorijama Ljekarni,
* usmena opomena,
* pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
* otkaz ugovora o radu.

Ako Ljekarne, u roku iz stavka 1. ovog članka, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja propisane prethodnim stavkom ovog članka ili ako se poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Ljekarne zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ljekarne u roku od (8) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 24.

Ljekarne se obvezuju osigurati uvjete u kojima radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Članak 25.

Ovlaštena osoba iz članka 23.ovog Pravilnika kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ovlaštena osoba iz članka 23. dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

**G L A V A VII.**

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 26.

Ljekarne omogućavaju radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni sudjelovati u oblicima školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Ljekarni, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 27.

Radnik upućen na obrazovanje ima slijedeća prava:

* pravo na troškove obrazovanja,
* pravo na plaćeni dopust (odsustvo s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika),
* pravo na putne troškove vezane uz obrazovanje.

Prava iz ovog članka pripadaju Radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

Članak 28.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi u Ljekarnama najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje, u protivnom je dužan Ljekarnama nadoknaditi troškove obrazovanja.

Zbog opravdanih razloga ravnatelj može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produžiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 29.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici) zapošljavaju se na određeno vrijeme i osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

* upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Ljekarni,
* upoznavanje općih akata Ljekarni,
* upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara,
* upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava,
* polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

Pripravnički staž, ako trajanje nije propisano zakonom ili drugim propisima traje:

* za pripravnike sa stečenom spremom III i IV stupnja – 6-12 mjeseci,
* za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VI/I stupnja – 9-12 mjeseci,
* za pripravnike sa stečenom spremom VII/I stupnja – 12 mjeseci.

Nakon proteka pripravničkog staža, ako drugačije nije propisano zakonom ili drugim propisima, neposredno nadređena osoba daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.

Pripravniku prestaje radni odnos istekom pripravničkog staža.

**G L A V A VIII.**

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme u Ljekarnama iznosi 40 sati tjedno, a uključujući prekovremeni rad može iznositi do prosječno 48 sati, u svakom razdoblju od četiri (4) uzastopna mjeseca.

Iznimno ukupno trajanje radnog vremena u tjednu zbog potrebe posla može iznositi i više od prosječnih 48 sati, ali ne više od 50 sati tjedno.

Puno radno vrijeme se obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), ili poslijepodnevnom dijelu dana (druga smjena) i noćnom dežurstvu, prema rasporedu koji određuju Ljekarne posebnim općim aktom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovoriti će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Ljekarne će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Prekovremeni rad

Članak 32.

Radnik mora raditi prekovremeno u slučaju dežurstva, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeke potrebe i to:

* ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Ljekarne, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine,
* ako je to neophodno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Ljekarnama,
* ako je to neophodno da se otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi.
* U drugim slučajevima određenim Zakonom ili drugim propisom.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je određen.

Radnik u tjednu ne smije raditi duže od 50 (pedeset) sati uključujući i prekovremeni rad.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže 180 (sto osamdeset) sati godišnje.

Članak 33.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

* malodobnom radniku,
* radniku kojem bi, po mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje,
* radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu izjednačenim s punim radnim vremenom,
* radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga,
* roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

* trudnica,
* roditelj s djetetom do osam godina života
* radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca.

Članak 34.

Odluku o prekovremenom radu na prijedlog voditelja ustrojbene jedinice donosi ravnatelj u pisanom obliku, a iznimno, u hitnim slučajevima, odluka se može donijeti i usmeno.

Izuzetno, u slučaju hitne potrebe, odluku o prekovremenom radu usmeno donosi ravnatelj odnosno voditelj ustrojbene jedinice.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

**G L A V A IX.**

ODMORI I DOPUSTI

Odmor (stanka)

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme i način korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) smatra se vremenom provedenim na radu.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku radnog vremena, radniku će se omogućiti da dnevno radi kraće.

Dnevni odmor

Članak 36.

Sukladno članku 89. Zakona o radu a s obzirom na obavljanje ljekarničkog dežurstva (djelatnost iz primarne zdravstvene zaštite ) radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a tjedni odmor ne može biti kraći u neprekidnom trajanju od 20 sati.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor

Članak 37.

Radniku se mora osigurati tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata, prema članku 75. Zakona o radu, zbog potrebe smjenskog rada u ustanovi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje tog odmora neki drugi dan u idućem tjednu, u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Godišnji odmor

Članak 38.

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

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

Članak 39.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a osoba s invaliditetom i radnik sa 70% i više tjelesnog oštećenja prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom od najmanje 5 tjedana, što se uvećava do najviše 30 radnih dana ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, radnom stažu, uvjetima rada, rezultatima rada, zdravstvenom stanju radnika i drugim uvjetima u kojima radnik radi i živi (obiteljske i osobne prilike).

Članak 40.

Radnik ima pravo na 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, nije imao pravo na godišnji odmor.

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

Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u radnom vremenu.

Članak 42.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 43.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, dodaju dani godišnjeg odmora:

1. prema dužini radnog staža:

* od 5-9 godina 3 radna dana
* od 10-14 godina 4 radna dana
* od 15-19 godina 5 radnih dana
* od 20-24 godine 6 radnih dana
* od 25-29 godina 7 radnih dana
* od 30-34 godine 8 radnih dana
* preko 35 godina 9 radnih dana

1. prema posebnim socijalnim uvjetima:

* roditelju, posvojitelju ili skrbniku

s jednim malodobnim djetetom 3 radna dana

* roditelju, posvojitelju ili skrbniku za

svako daljnje malodobno dijete još po 2 radna dana

* roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta

s teškoćama u razvoju 4 radna dana

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 44.

Ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom o korištenju godišnjeg odmora koju donosi ravnatelj, a koja sadrži podatke na temelju koje je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku, a koja se dostavlja radniku najmanje 15 dana prije početka godišnjeg odmora.

Članak 45.

Godišnji odmor koristi se najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, a ostatak u dogovoru s ravnateljem u više dijelova tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a najkasnije do 30.lipnja iduće godine.

Izuzetno, ako to dozvoljava priroda posla i organizacija rada, radniku se na njegov zahtjev može odobriti korištenje godišnjeg odmora u jednokratnom trajanju.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje ravnatelj, u skladu s organizacijom rada, te koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po 1 dan godišnjeg odmora kada želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje 2 dana ranije.

Plaćeni dopust

Članak 46.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju od ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

1. sklapanje braka 5 radnih dana
2. rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
3. smrt supružnika, djeteta, roditelja, braće i sestara, posvojenika, posvojitelja, skrbnika,

staratelja i unuka 5 radnih dana

1. smrt roditelja supružnika, djedova

i baka 2 radna dana

1. selidba u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
2. selidba u isto mjesto stanovanja 2 radna dana
3. teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta 3 radna dana
4. nastupanja u kulturnim i športskim

priredbama 1 radni dan

1. elementarne nepogode 5 radnih dana
2. za jedno dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana
3. za sudjelovanje na seminarima ili

obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog

članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 47.

Plaćeni dopust uz naknadu plaće koristi se isključivo u vrijeme nastupanja odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojih razloga, nema pravo na plaćeni dopust.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj, na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 48.

Ukoliko to dopušta priroda posla, ravnatelj može, odobriti radniku, na njegov zahtjev, neplaćeni dopust, za važne osobne potrebe kao što su izgradnja ili adaptacija vlastitog stana ili kuće, njega bolesnog člana uže obitelji, te iz drugih opravdanih osobnih razloga.

Radniku se može odobriti, neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

* 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
* 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
* 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
* 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Neplaćeni dopust može trajati do 30 dana u tijeku kalendarske godine.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drugačije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga). Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi ne smije se radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

**G L A V A X.**

PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća, naknada plaće i ostala primanja

Članak 49.

Posebnim pravilnikom utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi, te druga materijalna prava radnika iz rada i po osnovi rada, ako isto nije u potpunosti uređeno zakonom ili podzakonskim aktima.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

**G L A V A XI.**

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 50.

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

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

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

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

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju su trećoj osobi nadoknadile Ljekarne, dužan je Ljekarnama naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Radnika koji nije namjerno uzrokovao štetu može se djelomično ili u potpunosti osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, a potpunu naknadu štete ne bi mogao isplatiti bez štete za zadovoljavanje svojih osnovnih životnih potreba ili za uzdržavanje osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati.

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobađanju od plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Odgovornost Ljekarni

Članak 51

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Ljekarne su mu dužne naknaditi štetu po općim pravilima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju su Ljekarne uzrokovale radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

**G L A V A XII.**

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 52.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s njim donosi ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, ravnatelj će, kada je to određeno zakonom, provesti prethodni postupak.

Zaštita prava

Članak 53.

Radnik koji smatra da su mu Ljekarne povrijedile neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarivanje toga prava.

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

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

Dostava odluka

Članak 54.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposrednom predajom u prostorijama Ljekarni uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku ili poštom preporučeno (s povratnicom) na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio kadrovskoj službi adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Ako radnik odbije primiti pisanu odluku, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, razlozima odbijanja primitka te eventualnim svjedocima, a predmetnu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Ljekarni, pa će se osmi dan od isticanja odluke na oglasnoj ploči Ljekarni smatrati danom uručenja odluke radniku.

Ako se preporučeno pismo vrati neuručeno zbog netočne ili nepotpune adrese (ili s naznakom „odselio“ i sl.), odluka će se staviti na oglasnu ploču Ljekarni uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

**G L A V A XIII.**

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka 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 radnik navrši 65 godina života i 15 godina radnog staža, osim ako se radnik i Ljekarne drukčije dogovore,
4. pisanim sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 56.

Ljekarne mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

* ako prestane potreba za obavljanjem 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 osobnosti (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).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Ljekarne mogu radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 57.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ljekarne ne mogu zaposliti radnika na nekim drugim poslovima niti ga obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Ljekarne su dužne radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da tako postupi.

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge Radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu s Zakonom o radu, te u slučaju ako za vrijeme štrajka počini drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 58.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok najmanje mjesec dana ako on za to ima osobito važan razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se naročito:

* odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Ljekarni,
* zloupotreba bolovanja,
* zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti,
* poduzimanje nezakonitih radnji u obavljanju posla,
* propuštanje poduzimanja mjera ili radnji koje je radnik ovlašten i dužan poduzimati (nesavjestan rad) radi sprječavanja nezakonitosti poslovanja, sprječavanja nastanka štete Ljekarnama,
* neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova,
* neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
* odbijanje izvršenja naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi,
* konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima propisanim propisima o zaštiti na radu,
* uništavanje imovine poslodavca,
* nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama, pacijentima, poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i sl.)
* davanje netočnih podataka kojima se bitno utječe na donošenje odluka Ljekarni ili kojima nastaju druge štetne posljedice,
* obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta,
* povreda odredbi o zabrani zakonske ili ugovorne utakmice bez suglasnosti ili znanja Ljekarni,
* uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
* ponašanje suprotno etičkom kodeksu struke odnosno ponašanje koje nanosi štetu ugledu Ljekarni,
* neopravdani izostanak s posla 5 dana,
* teške povrede obveza iz radnog odnosa propisanih ovim Pravilnikom ili drugim aktima Ljekarni,

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Ljekarne su dužne omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da tako postupi.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 60.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Ljekarne moraju u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust , rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice, dopusta radnice koja je rodila ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim Pravilnikom ili drugim zakonom.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Trajanje otkaznog roka

Članak 61.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

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

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 62.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 godine neprekidnog rada u Ljekarnama, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

**G L A V A XIV.**

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 63.

Radnici zaposleni u Ljekarnama (koja zapošljava najmanje 20 radnika) imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima.

Članak 64.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Članak 65.

Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih u Ljekarni i to do 75 radnika jedan predstavnik.

Pri izboru člana Radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i sl.)

Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici zaposleni u Ljekarnama.

Predstavnik Radničkog vijeća bira se na izborno razdoblje od 4 četiri godine.

Članak 66.

Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor koji ima tri člana.

Ako se bira jedan predstavnik, izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasali.

Ako u slučaju stavka tri ovog članka dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova izabran je kandidat koji je duže neprekidno zaposlen u Ljekarnama Koprivnica.

**G L A V A XV.**

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 67.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 68.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Ljekarni.

Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu donesen na sjednici Upravnog vijeća održanoj dana 24.studeni 2021.godine.

UPRAVNO VIJEĆE  
 LJEKARNI KOPRIVNICA

URBROJ: 2137-110-23- 172

Koprivnica, 21.06.2023.

Predsjednik Upravnog vijeća:

mr.sc. Dragutin Korošec, dr.med.vet.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na oglasnog ploči Ljekarni Koprivnica dana 23.06.2023.g., te stupa na snagu dana 01.07.2023. godine.

Ravnatelj:

Irena Hadelan, mag.pharm.