

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 26. Statuta Ljekarne Varaždinske županije (Službeni vjesnik Varaždinske županije, broj: 195/1-2019, 79/1-2020, 147/1-2021, KLASA: 200-02/24-02/1, URBROJ: 2186-1-26-01-23-4), Upravno vijeće Ljekarne Varaždinske županije nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na 37. sjednici održanoj dana 29. travnja 2024. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU LJEKARNE VARAŽDINSKE ŽUPANIJE**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Ljekarni Varaždinske županije (dalje u tekstu: poslodavac ili Ljekarna), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u ustanovi, ako ta pitanja nisu riješena drugim radnopravnim izvorima.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

#### **Članak 2.**

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Ljekarni uređuje se posebnim pravilnikom.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

## **II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA**

---

#### **Članak 5.**

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

Unutarnji ustroj organiziran je sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

#### **Članak 6.**

Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno ravnatelju.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica Ljekarne obavljaju radnici na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

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

---

#### **1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa**

##### **Članak 7.**

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Upravno vijeće Ljekarne na prijedlog ravnatelja, držeći se propisanih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih i nezdravstvenih radnika.

##### **Članak 8.**

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Prije sklapanja ugovora o radu radniku je potrebno omogućiti pristup Pravilniku o radu i Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

##### **Članak 9.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene za potrebe pojedinog radnog mjesta.

Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuje se:

- stručna sprema,
- odobrenje za samostalan rad,
- posebna znanja i sposobnosti potrebne za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu,
- posebna zdravstvena sposobnost.

## **Članak 10.**

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

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

### **Članak 11.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen drugim radnopravnim propisima.

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

### **Članak 12.**

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima kao što je:

- rok,
- izvršenje određenog posla,
- nastup određenog događaja,
- zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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

privremeno nenazočnog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.

### **Članak 13.**

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja ili voditeljskih mjesta koja su Statutom, pravilnikom ili općim propisom određena kao „reizborna“ i temeljen je na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju.

## **IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**

---

### **1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti**

### **Članak 14.**

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

## **Članak 15.**

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

## **2. Probni rad**

### **Članak 16.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

### **Članak 17.**

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

### **Članak 18.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, druga osoba, ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

## **Članak 19.**

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

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkaže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je 15 dana.

## **V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD**

---

## **Članak 20.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

Način osposobljavanja pripravnika, zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih radnika programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravnički staž se može obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

### **1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika**

## **Članak 21.**

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obavezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

## **Članak 22.**

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema važećim odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika i drugih važećih propisa.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

## **Članak 23.**

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti:

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa,
- ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

## **2. Stručni ispit**

### **Članak 24.**

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust od 7 radnih dana.

## **3. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika**

### **Članak 25.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 (tri) mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 (šest) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 (dvanaest) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 23. ovog Pravilnika. Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

#### **4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

##### **Članak 26.**

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Sa polaznikom stručnog osposobljavanja sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

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

---

### **1. Sigurnost i zaštita na radu**

#### **Članak 27.**

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi te odredbi kolektivnog ugovora.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

## **2. Zaštita života i zdravlja**

### **Članak 28.**

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti voditelja organizacijske jedinice.

### **Članak 29.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u Ljekarni, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

## **3. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 30.**

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencije o radnicima i drugih evidencija utvrđenih Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Osobni podaci koji se prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama su primjerice: ime i prezime, osobni identifikacijski broj, spol, dan, mjesec i godinu rođenja, državljanstvo, prebivalište, odnosno boravište, dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako ih je strani radnik obavezan imati, stručno obrazovanje te posebni ispiti i tečajevi koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično), datum početka rada, naznaka radi li se o ugovoru iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno, naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako, mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima, vrijeme mirovanja radnog

odnosa, neplaćenog dopusta, rodiljnih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom, datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa.

Osim podataka iz prethodnog stavka, poslodavac može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama i druge osobne podatke radnika samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka trećim osobama.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Poslodavac, osoba iz stavka 4. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

#### **4. Zaštita od diskriminacije**

##### **Članak 31.**

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izložen bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako je takvo ponašanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima te poduzimanjem preventivnih mjera.

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

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

##### **Članak 32.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

##### **Članak 33.**

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika i njezinog zamjenika imenuje ravnatelj Ljekarne.

#### **Članak 34.**

Kada osoba iz članka 33. ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti navodnog uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

#### **Članak 35.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

### **VII. RADNO VRIJEME**

---

#### **1. Pojam radnog vremena**

##### **Članak 36.**

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **2. Raspored radnog vremena**

##### **Članak 37.**

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

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu.

### **Članak 38.**

Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena ili o prekovremenom radu najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Pisana odluka poslodavca iz stavka 1. ovog članka smatra se izrađeni mjesečni raspored rada za pojedinu organizacijsku jedinicu.

Voditelj organizacijske jedinice odgovoran je za evidentiranje vremena dolaska na rad i odlaska s rada kroz mjesečnu evidenciju.

### **Članak 39.**

Ravnatelj odlučuje o organiziranju rada u smjenama, turnusima, dežurstvima, pripravnostima, o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana, te o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju u toku godine, sukladno radnopravnim izvorima.

U slučaju izvanrednih okolnosti (npr. okolnosti izazvane rizikom od zaraznih bolesti, velike prirodne nepogode i dr.) rad u Ljekarni organizira se sukladno zakonskim propisima, odlukama, uputama, nalogima i aktima Nacionalnog stožera civilne zaštite, Ravnateljstva civilne zaštite Ministarstva unutarnjih poslova te ostalih nadležnih tijela. Poslodavac i radnici dužni su se pridržavati svih mjera i uputa donesenih od strane nadležnih tijela iz prethodne rečenice.

## **3. Puno radno vrijeme**

### **Članak 40.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.

U slučaju rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

#### **4. Nepuno radno vrijeme**

##### **Članak 41.**

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### **5. Skraćeno radno vrijeme**

##### **Članak 42.**

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Poslovi iz st. 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

#### **Članak 43.**

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

### **6. Prekovremeni rad**

#### **Članak 44.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Pisana potvrda poslodavca iz stavka 2. ovog članka smatra se izrađeni mjesečni raspored rada za pojedinu organizacijsku jedinicu, koji se dostavlja radniku sedam dana prije od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena ili promjeni radnog vremena najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **7. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 45.**

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su zakonskim propisima.

## **8. Pripravnost i dežurstvo**

### **Članak 46.**

Pripravnost i dežurstvo provode se sukladno odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

## **9. Rad po pozivu**

### **Članak 47.**

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom.

Rad po pozivu može narediti ravnatelj ili voditelj organizacijske jedinice u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

## 10. Noćni rad

### Članak 48.

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 dozvoljeno odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta.

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru, odnosno odredbama ovog Pravilnika.

## 11. Rad u smjenama

### Članak 49.

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

Radnik ima pravo na uvećanje satnice sati odrađenih u drugoj smjeni sukladno Kolektivnom ugovoru, odnosno odredbama ovog Pravilnika.

## VIII. ODMORI I DOPUSTI

---

### 1. Stanka

#### Članak 50.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od trideset minuta u toku radnog dana, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

## **2. Dnevni odmor**

### **Članak 51.**

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

Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati.

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

## **3. Tjedni odmor**

### **Članak 52.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci voditelja organizacijske jedinice.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

## **4. Godišnji odmor**

### **Članak 53.**

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

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 54.**

Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema:

- 1) duljini radnog staža,
- 2) složenosti poslova,
- 3) posebnim socijalnim uvjetima,
- 4) uvjetima rada,
- 5) drugim uvjetima utvrđenim zakonom, podzakonskim pravnim aktom ili kolektivnim ugovorom .

#### **Članak 55.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista: 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem: 4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem: 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV: 2 radna dana
- ostali poslovi: 1 radni dan.

c) 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
- osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja: 3 radna dana
- sudioniku Domovinskog rata: 1 radni dan

d) prema uvjetima rada:

- rad u smjenama,
- rad u turnusu,
- rad s pripravnošću ili dežurstvom,
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena,
- rad uz specifično otežane uvjete rada ako su određene pravilnikom HZZO-a, uz suglasnost Sindikata: 2 radna dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

#### **Članak 56.**

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

#### **Članak 57.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 53. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 55. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 55. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

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

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

#### **Članak 58.**

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

### **Članak 59.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno, radnik koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo iskoristiti godišnji odmor do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije.

### **Članak 60.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

### **Članak 61.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odluku potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

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

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

Troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi. Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **5. Plaćeni dopust**

### **Članak 62.**

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva: 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta: 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke: 5 radnih dana
- smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika: 2 radna dana
- selidbe u isto mjesto stanovanja: 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja: 4 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta: 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama: 1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa: 2 radna dana za svako darivanje
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.: 3 radna dana
- elementarne nepogode: 5 radnih dana,
- odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovano bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost - ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.

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

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

Pod pojmom djeteta, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

### **Članak 63.**

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

- polaganje stručnog ispita: 7 dana
- polaganje specijalističkog ispita: 15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije: 10 dana

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 64.**

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina ( informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u redovitom poslovanju Ljekarne, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju duljem od 30 dana u tijeku kalendarske godine zbog drugih osobno važnih razloga pod uvjetom da neće izazvati teškoće u redovitom poslovanju Ljekarne.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

#### **Članak 65.**

Dopust iz članka 62., 63. i 64. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika predložen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva.

Iznimno, u slučaju iz čl. 64. st. 5. ovog Pravilnika pisani zahtjev radnika ne mora biti potkrijepljen dokumentacijom koja dokazuje osnovanost zahtjeva, ali mora biti pismeno obrazložen.

### **IX. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU**

---

#### **Članak 66.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

#### **Članak 67.**

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

#### **Članak 68.**

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen.

#### **Članak 69.**

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način

utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

#### **Članak 70.**

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

### **X. NAKNADA ŠTETE**

---

#### **Članak 71.**

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 72.**

Naknada štete se određuje za štete koje su prouzrokovane zakašnjenjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena, svakim neopravdanom izostankom s posla više od jednog sata, nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana, zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica, izostakom predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog

neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno, i zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom radnika veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

### **Članak 73.**

Naknada štete iz članka 72. ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

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

### **Članak 74.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

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

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

---

### **Članak 75.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### **1. Sporazum radnika i poslodavca**

### **Članak 76.**

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

#### **2. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 77.**

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

### **Članak 78.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

### **Članak 79.**

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

### **Članak 80.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi ugovorom o radu.

### **3. Poslovno uvjetovani otkaz**

#### **Članak 81.**

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

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

Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

### **4. Osobno uvjetovan otkaz**

#### **Članak 82.**

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

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

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

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

### **Članak 83.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi poslodavac.

### **Članak 84.**

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugoga radnika,
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- otuđivanje stvari poslodavca,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada,
- nekorektan odnos prema nadređenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima.

### **Članak 85.**

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

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,

- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene,
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja poslodavca),
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne.

## **6. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 86.**

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i poslodavac i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Članak 87.**

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.

## **7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 88.**

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa (sudska zaštita prava) teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **8. Otkazni rok**

### **Članak 89.**

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

### **Članak 90.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **Članak 91.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## **9. Otpremnina**

### **Članak 92.**

Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i/ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 93.**

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

## **10. Postupak otkazivanja**

### **Članak 94.**

Postupak otkazivanja ugovora o radu koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili osobno uvjetovanim otkazom pokreće prijavom voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove.

Postupak otkazivanja ugovora o radu koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem voditelja organizacijske jedinice ili osobno uvjetovanim otkazom pokreće ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

### **Članak 95.**

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

### **Članak 96.**

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama koje utječu na rad i poslovanje Ljekarne, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom Ljekarne.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

### **Članak 97.**

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručivanja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

### **Članak 98.**

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, a za valjanost otkaza, potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

#### **Članak 99.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- roditelju djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
- osobi s invaliditetom,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

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

#### **Članak 100.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Članak 101.**

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

## **11. Zbrinjavanje viška radnika**

### **Članak 102.**

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, kao i postupak savjetovanja o zbrinjavanju provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

## **12. Prenošnje ugovora na novog poslodavca**

### **Članak 103.**

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese ustanova ili dio ustanove, na novog poslodavca, prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u toj ustanovi ili dijelu ustanove.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ustanove.

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

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

---

### **Članak 104.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

### **Članak 105.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik podnosi zahtjev za zaštitu prava Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

### **XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

---

#### **Članak 106.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

#### **Članak 107.**

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika uz obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče Ljekarne, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvesti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

#### **Članak 108.**

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

#### **Članak 109.**

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“ ili „odbio primitak“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Ljekarni, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

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

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

## **XIV. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

---

### **Članak 110.**

Radnik zaposlen u Ljekarni ima pravo na plaću najmanje u visini plaće koja je ovim Pravilnikom utvrđena primjenom osnova i mjerila propisanih Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama te propisima donesenim na temelju tog Zakona.

### **Članak 111.**

Radnik ima pravo na povoljniju plaću od plaće utvrđene prema odredbi članka 110. ovog Pravilnika, ako je takva plaća utvrđena ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 112.**

Pravo radnika na određenu plaću i druga prava uređena ovim Pravilnikom utvrđuju se u Ugovoru o radu ili se odredbama Ugovora o radu upućuje na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika koje uređuju i utvrđuju ta prava radnika.

#### **1. Plaća - Osnovna plaća i dodaci**

### **Članak 113.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

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

Dodaci na plaću su: dodatak za radni staž, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodaci za različite oblike organizacije rada, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima i poseban dodatak na plaću.

### **Članak 114.**

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta u Ljekarni temelje se na Uredbi Vlade Republike Hrvatske o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta tj. na specifičnosti i složenosti radnih mjesta Ljekarne, ovom Pravilniku i kolektivnom ugovoru.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto u Ljekarni Varaždinske županije utvrđuje se u sljedećoj tablici:

| Red. broj | Naziv radnog mjesta   | Koeficijent |
|-----------|---|-------------|
| 1)        | Ravnatelj   | 3,80        |
| 2)        | Zamjenik ravnatelja   | 3,37        |
| 3)        | Magistar farmacije 1 – Voditelj razvoja poslovanja                            | 2,68        |
| 4)        | Magistar farmacije 1 - Voditelj ljekarne s više od 5 zaposlena                | 2,68        |
| 5)        | Magistar farmacije 2 - Voditelj ljekarne do 5 zaposlena i depoa lijekova      | 2,65        |
| 6)        | Magistar farmacije 3  | 2,55        |
| 7)        | Zdravstveni radnik u primarnoj zdravstvenoj zaštiti 3 – Farmaceutski tehničar | 1,55        |
| 8)        | Referent centralne nabave   | 1,55        |
| 9)        | Suradnik - za opće, pravne i kadrovske poslove                                | 1,80        |
| 10)       | Suradnik - Stručnjak zaštite na radu  | 1,80        |
| 11)       | Viši savjetnik 2 – voditelj računovodstva                                     | 2,10        |
| 12)       | Referent (računovodstveni)  | 1,43        |
| 13)       | Referent (administrativni)  | 1,43        |
| 14)       | Čistač - spremač  | 1,06        |

Koeficijent složenosti poslova utvrđuje Upravno vijeće Ljekarne.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazumom Vlada RH i sindikati javnih službi.

Kad Ljekarna pružanjem usluga na tržištu ostvaruje značajniji dio ukupnog prihoda, može utvrditi ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom osnove i mjerila za povećanje plaća radnicima Ljekarne.

## 2. Isplata plaće

### Članak 115.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Ljekarna je dužna na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

### **3. Odsutnost tajnosti plaća**

#### **Članak 116.**

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

### **4. Uvećanje plaće**

#### **Članak 117.**

Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

- 1) dodatak za prekovremeni rad 50 %
- 2) dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana 40 %
- 3) dodatak za rad u drugoj smjeni kada zaposlenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata) 10 %
- 4) dodatak za rad subotom 25 %
- 5) dodatak za rad nedjeljom 50 %
- 6) dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150 %
- 7) dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni) 10 %
- 8) dodatak za pripravnost za rad uređuje se granskim kolektivnim ugovorima.

Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni i dodatka za dvokratni rad u istom danu.

Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijedopodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 1. ovoga članka i tako se plaća.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150 %.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka Ustanova može predložiti radniku korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana).

## **5. Plaća pripravnika**

### **Članak 118.**

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 90% plaće poslova radnog mjesta.

## **6. Plaća i smanjena radna sposobnost radnika**

### **Članak 119.**

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu,

poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

## **7. Isplata i obračun plaće**

### **Članak 120.**

Prilikom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće.

### **Članak 121.**

Ako Ljekarna do dana zakonske dospelosti isplate plaće, ne isplati plaću, uručit će radniku do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće obračun iznosa kojeg je bila dužna isplatiti.

### **Članak 122.**

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće odnosno naknade plaće.

### **Članak 123.**

Poslodavac je dužan na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika - člana sindikata, obračunati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun pojedinog sindikata.

## **8. Dodaci za uspješnost na radu - stimulacija**

### **Članak 124.**

Uspješnost u poslovanju neposredno ovisi o zalaganju i rezultatima izvršenih zadataka zaposlenika Ljekarne u izdavanju i savjetovanju pacijenata o primjeni lijeka, prodaji medicinskih proizvoda, dodatka prehrani, kvalitetnom i učinkovitom izvršavanju ostalih radnih zadataka, međusobnim odnosima i suradnji radnika na razini Ljekarne, obuhvaćajući sva sistematizirana radna mjesta Ljekarne.

#### **Članak 125.**

Ljekarna može isplatiti dodatak za uspješnost na radu (stimulaciju) koja se ne može ostvariti kao stalni dodatak uz plaću. Stimulacija se može isplaćivati kada Ljekarna ostvari dobit u promatranom prethodnom kvartalnom razdoblju.

Sukladno pokazatelju iz stavka 1.ovog članka te uz uvjet da je Ljekarna likvidna, ravnatelj može odobriti dodatak na plaću radnicima Ljekarne u obliku dodatka za uspješnost na radu – stimulacije.

Ukupna sredstva namijenjena za isplatu stimulacije za proteklo kvartalno razdoblje ne mogu prelaziti iznos veći od 15% ostvarene bruto dobiti promatranog kvartalnog razdoblja.

Dodatak za uspješnost na radu – stimulacija isplaćuje se na temelju odluke ravnatelja.

#### **Članak 126.**

Pravo na dodatak za uspješnost na radu - stimulaciju imaju radnici za vrijeme rada u redovnom radnom vremenu i radnici koji tijekom godine izbivaju s rada i ostvaruju naknadu plaće iz sredstava Ljekarne (godišnji odmor, bolovanje na teret poslodavca, plaćeni dopust, službeni put, stručno usavršavanje i sl.).

Pravo na dodatak za uspješnost na radu - stimulaciju ne ostvaruju:

- pripravnici, osobe koje se stručno osposobljavaju za rad bez zasnivanja radnog odnosa za vrijeme trajanja pripravničkog staža.

### **9. Naknade plaće**

#### **Članak 127.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće za:

- plaćeni dopust,
- državne blagdane i neradne dane utvrđene zakonom,
- obrazovanje, prekvalifikaciju, stručno osposobljavanje, seminare te stručne edukacije na koje je upućen od strane poslodavca,
- sudjelovanje u radu strukovnih tijela,
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoj u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- druge slučajeve utvrđene zakonom.

Naknada se utvrđuje u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu u jutarnjoj smjeni.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje. Naknada plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti isplaćuje se u mjesečnim iznosima.

Mjesečni broj sati za koji se isplaćuje naknada sindikalnom povjereniku izračunava se prema formuli:

$$MBS = \frac{BC * 3}{12}$$

Gdje je:

MBS – mjesečni broj sati za koji se isplaćuje naknada sindikalnom povjereniku,

BC – Broj članova sindikata.

## **10. Naknada za vrijeme bolovanja**

### **Članak 128.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

## **11. Naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 129.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu u jutarnjoj smjeni odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, ako je to povoljnije za radnika.

## **12. Druga materijalna prava radnika**

### **a) Naknada za podmirivanje troškova prehrane**

### **Članak 130.**

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju radnici zaposleni u Ljekarni na neodređeno i određeno vrijeme, pripravnici i polaznici stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa razmjerno dužini trajanja radnog odnosa u godini u kojoj se isplaćuje naknada.

Pravo na isplatu naknade imaju radnici za vrijeme rada u redovnom radnom vremenu i radnici koji tijekom godine izbivaju s rada i ostvaruju naknadu plaće iz sredstava Ljekarne (godišnji odmor, bolovanje na teret poslodavca, plaćeni dopust, službeni put, stručno usavršavanje i sl.).

Naknada troškova prehrane neće se isplaćivati za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta te za dane privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od petnaest dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

#### **b) Novčana nagrada za radne rezultate**

##### **Članak 131.**

Radnik ima pravo na novčanu nagradu za radne rezultate u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju radnici zaposleni u Ljekarni na neodređeno i određeno vrijeme, osim pripravnika i polaznika stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, razmjerno dužini trajanja radnog odnosa u godini u kojoj se isplaćuje naknada.

Pravo na isplatu naknade imaju radnici za vrijeme rada u redovnom radnom vremenu i radnici koji tijekom godine izbivaju s rada i ostvaruju naknadu plaće iz sredstava Ljekarne (godišnji odmor, bolovanje na teret poslodavca, plaćeni dopust, službeni put, stručno usavršavanje i sl.).

#### **c) Naknada za troškove prijevoza**

##### **Članak 132.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, a prema cjeniku mjesečnih karata javnog prijevoznika.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu koji je utvrđen Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla neće se isplaćivati za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta te za dane privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od petnaest dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako radnik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Pravo na naknadu i visina naknade utvrđuju se prema odredbama neoporezivih naknada.

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se radniku prema stvarnom obračunu za protekli mjesec.

#### **d) Regres i prigodne nagrade**

##### **Članak 133.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora i godišnja nagrada za božićne blagdane u ukupnom iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku pripada pravo na dar u naravi u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **e) Dar u prigodi Dana sv. Nikole**

##### **Članak 134.**

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar u prigodi Dana sv. Nikole u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

##### **Članak 135.**

Prava iz članka 133. i 134. ovog Pravilnika mogu se isplatiti i u većem iznosu temeljem odluke Upravnog vijeća na prijedlog ravnatelja, u skladu s uvjetima poslovanja i financijskim planom.

**f) Jubilarna nagrada**

**Članak 136.**

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni radni staž bez obzira na promjenu poslodavca kad navrší:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 240,00 € neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

**g) Otpremnina pri odlasku u mirovinu**

**Članak 137.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu dvije osnovice za izračun plaće službenika i namještenika, koje će biti važeće na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska službenika i namještenika u mirovinu.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada i pravo na isplatu dvije prosječne plaće isplaćene radniku u zadnja tri mjeseca, uz uvjet pozitivnog poslovanja Ljekarne.

**h) Pomoć**

**Članak 138.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini tri proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika – u visini dvije proračunske osnovice

- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta i roditelja – u visini jedne proračunske osnovice.

#### **Članak 139.**

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,
- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini jedne proračunske osnovice.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

#### **i) Sistematski pregledi**

#### **Članak 140.**

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti određenoj sukladno Temeljnom kolektivnom ugovoru, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama u mreži javne zdravstvene službe.

#### **j) Službeno putovanje**

#### **Članak 141.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na punu naknadu prijevoznih troškova, dnevnicu utvrđenu prema odredbama neoporezivih naknada i naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to regulirano u odredbama neoporezivih naknada.

Obračun putnih troškova i dnevnica obavlja se u roku tri (3) dana nakon primljenog izvještaja o službenom putovanju, a nalog za isplatu troškova daje ravnatelj.

**k) Naknada za korištenje privatnog automobila**

**Članak 142.**

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

**l) Osiguranje radnika**

**Članak 143.**

Poslodavac je dužan osigurati radnike od profesionalne odgovornosti i od posljedica nesretnoga slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

**Članak 144.**

Ljekarna za zdravstvenog radnika podmiruje članarine za članstvo u strukovnim komorama i društvima.

**Članak 145.**

Zdravstveni radnik ima pravo na zaštitnu odjeću i obuću sukladno odluci ravnatelja Ljekarne i utvrđenom financijskom planu.

**Članak 146.**

Ljekarna može za radnika uplaćivati premiju ili dio premije za dopunsko i/ili dodatno zdravstveno osiguranje do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o uplati premije ili dijela premije za dopunsko i/ili dodatno zdravstveno osiguranje donosi Upravno vijeće Ljekarne na prijedlog ravnatelja.

**Članak 147.**

Ljekarna može, ovisno o propisima dobrovoljnog mirovinskog osiguranja i materijalnim mogućnostima Ljekarne, uplaćivati premiju ili dio premije za dobrovoljno mirovinsko osiguranje radnika.

Odluku o učešću Ljekarne o uplaćivanju premije iz stavka 1. ovog članka i visinu učešća donosi Upravno vijeće Ljekarne na prijedlog ravnatelja.

Radnik sam odabire osiguravatelja s kojim će sklopiti ugovor o dobrovoljnom mirovinskom osiguranju.

#### **Članak 148.**

Ljekarna može radniku omogućiti pravo na naknadu za podmirivanje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika prema propisima ministarstva nadležnog za turizam do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o ostvarenju prava iz stavka 1. ovog članka donosi Upravno vijeće Ljekarne na prijedlog ravnatelja.

#### **Članak 149.**

Ljekarna može radniku na njegov račun nadoknaditi troškove za redovnu skrb djeteta radnika temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanove predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koje temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi, do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o ostvarenju prava iz stavka 1. ovog članka donosi Upravno vijeće Ljekarne na prijedlog ravnatelja.

### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

---

#### **Članak 150.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kolektivnih ugovora, Zakona o obveznim odnosima te drugih propisa koji obvezuju Ljekarnu.

#### **Članak 151.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Ljekarne.

#### **Članak 152.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 16. lipnja 2020. godine (URBROJ: 89/1-2020, 37/1-2022, KLASA: 37/2022, URBROJ: 2186-1-26/22-2, KLASA: 37/2022, URBROJ: 2186-1-26/22-3, KLASA: 1/2023, URBROJ: 2186-1-26/22-4).

**Predsjednik Upravnog vijeća  
Ljekarne Varaždinske županije  
prof. dr. sc. Marijan Cingula**



Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Ljekarne Varaždinske županije objavljen na oglasnoj ploči u sjedištu ustanove dana 29. travnja 2024. godine, te je stupio na snagu dana 07. svibnja 2024. godine.

**Ljekarna Varaždinske županije**  
Mirko Magić, mag.oec.  
ravnatelj