

**PRAVILNIK O RADU  
GRADSKE LJEKARNE ZAGREB**

---

Zagreb, lipanj 2023.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), te članka 28. i 66. Statuta Gradske ljekarne Zagreb, na prijedlog Ravnatelja, te nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Gradske ljekarne Zagreb, na 12. sjednici održanoj 29.06.2023. donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU GRADSKE LJEKARNE ZAGREB**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Gradska ljekarna Zagreb, kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Ljekarna) uređuje radne odnose te prava i obveze radnika zaposlenih u Ljekarni, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Ljekarni, ako ta pitanja nisu riješena nekim drugim posebnim zakonom.

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.

Unutarnje ustrojstvo, organizacija rada i sistematizacija poslova u Ljekarni, plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika, pobliže se uređuju posebnim općim aktima.

Opći akti iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka Ugovora o radu.

#### Članak 3.

U slučaju kada odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

#### Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Ljekarne, koji su sklopili Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom.

#### Članak 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Ljekarne primjenjivat će se pravna pravila iz tog sporazuma.

## Članak 6.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu, obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama ovlaštenih osoba Ljekarne, u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima Ljekarne.

Svaki radnik je dužan usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Ljekarne te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Ljekarna je obvezna radniku osigurati uvjete za rad na siguran način bez ugroze njegova zdravlja, zaštititi njegovo dostojanstvo za vrijeme obavljanja posla, za uspješno obavljeni rad isplatiti mu plaću te mu omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

## Članak 7.

Prije stupanja radnika na rad, Ljekarna ga je dužna upoznati s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja radnika i sigurnosti na radu.

## II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

### Članak 8.

Ljekarna 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 po službama, laboratoriju i ljekarničkim jedinicama sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Ljekarne.

Ljekarna ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Na temelju pisanog ili usmenog naloga, radnik je poslove preuzete ugovorom o radu, dužan obavljati u bilo kojoj organizacijskoj jedinici Ljekarne.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i iznenadne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanja opsega poslova koji se nisu mogli predvidjeti i ostalih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan sukladno svojim sposobnostima obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima njegovog radnog mjesta prema pisanom nalogu Ljekarne.

### Članak 9.

Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji.

Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica Ljekarne obavljaju radnici na radnim mjestima i položajima sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Ljekarne.

### III. PODACI O RADNICIMA

#### Članak 10.

Ljekarna je dužna voditi podatke o radnicima sukladno posebnim propisima.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama isključivo i jedino ako su ti podaci u vezi s radnim odnosom te ako za obradu tih podataka postoji opravdan razlog (interes) i pravni temelj, odnosno zakonitost obrade. Ovi podaci prikupljati će se i obrađivati povjerljivo, samo u svrhu za koju su namijenjeni.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Ravnatelj ili osoba koju on za to posebno ovlasti, o čemu će obavijestiti sve radnike.

Ravnatelj posebnom odlukom, imenuje osobu, uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, a koja mora uživati povjerenje radnika i koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osobni podaci koje će Ljekarna prikupljati uključuju, ali nisu ograničeni na slijedeće: identifikacijski podaci radnika, kontakt podaci, podaci o obrazovanju, osposobljavanju, usavršavanju, kvalifikacijama, radnom iskustvu i sl., bankovni podaci, podaci iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, podaci o radnom vremenu i vremenu prisutnosti na radu, podaci o uzdržavanim članovima obitelji (djeci radnika i ostalim uzdržavanim članovima obitelji), podaci o ostvarenim plaćama i/ili drugom dohotku radnika, podaci o ostalim primanjima, podaci o obustavi na plaći, podaci potrebni Ljekarni radi postavljanja, ostvarivanja ili obrane svojih pravnih zahtjeva (pokretanje odgovarajućih postupaka) te svi drugi podaci vezani uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, temeljem odgovarajućih zakona, propisa i internih akata Ljekarne donesenih na temelju zakona, a sukladno zakonitosti obrade iz Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka.

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, kao i u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim primjenjivim propisom, Radnici su obvezni pravovremeno dostaviti Ljekarni sve potrebne podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova te reguliranja odnosa između radnika i Ljekarne.

Radnici su obvezni prijaviti Ljekarni svaku promjenu osobnih podataka.

Pogrešno evidentirane ili netočne osobne podatke Ljekarna će ispraviti odmah po saznanju.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ljekarna može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Dodatni detalji u vezi zaštite osobnih podataka reguliraju se posebnim pravilnikom.

#### **IV. OGLASNA PLOČA I WEB STRANICE**

##### **Članak 11.**

Ljekarna u svojem središtu ima oglasnu ploču na koju stavlja obavijesti sukladno ovom Pravilniku te posebnim propisima.

Ljekarna opće akte i druge obavijesti objavljuje na službenim web stranicama ustanove, te na intranetu.

Ljekarna o odlukama, pravilnicima i dr. radnike obavještava putem elektroničke pošte na službene e-mail adrese, na način dostave propisan ovim Pravilnikom.

#### **V. PRAVILA RADA I PONAŠANJA U LJEKARNI**

##### **Članak 12.**

Radnici su obvezni na posao dolaziti na vrijeme, a svoje poslove obavljati uredno i savjesno i skladu sa svojim ugovorom o radu te pravilima rada u Ljekarni.

Radnici su obvezni međusobno se ponašati poslovno korektno bez uznemiravanja, narušavanja dostojanstva i slično.

Za vrijeme rada radnici ne smiju uživati alkohol niti droge, niti smiju dolaziti na posao pod utjecajem alkohola i droga.

U Ljekarni pušenje nije dozvoljeno.

Radnici imaju pravo podnositi predstavke Ljekarni na sve okolnosti koje predstavljaju kršenje njihovih prava, dostojanstva i dr. a u postupku propisanom ovim Pravilnikom ili posebnim propisom.

#### **VI. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

##### **Članak 13.**

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika te sklapanja ugovora o radu, donosi Ravnatelj Ljekarne.

Potreba za radnicima može se oglasiti na web stranicama Ljekarne, objavom na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na drugim web portalima za zapošljavanje.

U selekcijskom postupku Ljekarna može testirati kandidate putem testa stručnog znanja, praktičnog rada i rješavanja problema, putem psihotesta i slično, a za testiranje može angažirati i vanjske stručnjake.

#### Članak 14.

Radni odnos može zasnovati osoba koja ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Ljekarne.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, prije zasnivanja radnog odnosa, a mora sadržavati uglavke utvrđene Zakonom.

#### Članak 15.

Ako su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Ljekarne određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Pod posebnim uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položeni određeni ispit.

#### Članak 16.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova za koje je sukladno posebnim propisima iz područja zaštite i sigurnosti na radu utvrđena obveza prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, Ljekarna mora uputiti radnika na liječnički pregled.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev Ljekarne smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

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

#### Članak 17.

Ugovor o radu sa pojedinim radnikom sklapa Ravnatelj, odnosno osoba koju Ravnatelj ovlasti.

#### Članak 18.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje obje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili zakonom.

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

## Članak 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a kada je potreba za obavljanjem posla privremena, osobito kada se radi o

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega posla
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Ljekarna ima iznimnu potrebu

Opravdani (objektivni) razlog mora se navesti u ugovoru o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi takav ugovor.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (tri) godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine.

Iznimno od stavka 3. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 (tri) godine

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom
- iz drugih razloga određenih zakonom.

## Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenim tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, bez potrebe donošenja posebne odluke Ljekarne.

O prestanku Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme Ljekarna će na vrijeme obavijestiti radnika.

## Članak 21.

Ljekarna i radnik mogu sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ili za rad na daljinu sukladno zakonu.

Ugovor o radu iz prethodnog stavka ovog članka može biti određen kao stalan, privremen ili povremen.

Organizacija rada radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada i radnika koji rade na daljinu treba biti takva da omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Ljekarnom, kao i trećim osobama u poslovnom procesu.

Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada i radnici koji rade na daljinu ostvaruju pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju jednako kao i ostali radnici Ljekarne.

## Članak 22.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Ljekarne, a koji nije prostor Ljekarne.

Rad na izdvojenom mjestu rada odobrava Ravnatelj posebnom odlukom.

Prilikom ugovaranja rada na izdvojenom mjestu rada obvezno se ugovara mogućnost da Ljekarna pregleda prostor u kojem bi radnik radio, radi utvrđivanja odgovara li prostor uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Prilikom rada na izdvojenom mjestu rada radnik se dužan pridržavati svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.

Radno vrijeme i raspored radnog vremena kod rada na izdvojenom mjestu rada u pravilu se ugovara na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena radnika, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor, te stanku, prema kojem na istim ili sličnim poslovima rade radnici u prostorijama Ljekarne.

U vrijeme koje je prema rasporedu predviđeno kao radno vrijeme, radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, ne smije obavljati druge poslove niti ikakve aktivnosti koje nemaju veze s radom.

## Članak 23.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Ljekarna i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na daljinu odobrava Ravnatelj posebnom odlukom.

## Članka 24.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada, prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, probni rad mora biti kraći od trajanja iz stavka 2. ovog članka, pri čemu ne može iznositi više od  $\frac{1}{4}$  (četvrtine) trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj ili druga osoba koju Ravnatelj ovlasti.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje 1 (jedan) tjedan, od dana dostave otkaza.

## VII. PRIPRAVNICI

### Članak 25.

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

### Članak 26.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih radnika, a u skladu s Planom i programom pripravničkog staža koji je njegov sastavni dio.

### Članak 27.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određeno radno mjesto, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za pripravnike visoke stručne spreme-radna mjesta I. vrste      12 mjeseci
- za pripravnike više stručne spreme-radna mjesta II. vrste      6 mjeseci
- za pripravnike srednje stručne spreme-radna mjesta III. vrste      3 mjeseca

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

Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

### Članak 28.

Prilavnički staž ili njegov dio može se obaviti bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) ako je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom, utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, sve sukladno Zakonu o radu.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad 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 pripravnikom – polaznikom stručnog osposobljavanja za rad zaključuje se Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, u pisanom obliku.

## VIII. RADNO VRIJEME

### Članak 29.

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

Rad u dežurstvu u Ljekarni smatra se radnim vremenom.

Rad po pozivu je rad kada Ljekarna pozove radnika da dođe raditi, a radnik se odazove. Radnik je obavezan doći raditi po pozivu ako se radi o višoj sili te hitnim i objektivno opravdanim razlozima, koje Ljekarna mora navesti i obrazložiti (elementarna nepogoda, zamjena nepredvidivo odsutnog radnika bez kojeg se ne može obaviti neodgodivi posao i slično).

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

### Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Raspored, početak i završetak radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radnom vremenu Ljekarne, a po potrebi i posebnom odlukom Ravnatelja.

Ravnateljstvo – Zajedničke službe, laboratorij i organizacijske jedinice – Ljekarne koje rade u jednoj smjeni imaju petodnevni radni tjedan od ponedjeljka do petka, te kod njih nema preraspodjele radnog vremena.

U organizacijskim jedinicama – ljekarnama radno vrijeme se raspoređuje na 6 (šest) radnih dana u smjenama, dok neke organizacijske jedinice – Ljekarne rade nedjeljom, blagdanom i u noćnom dežurstvu, sve prema Pravilniku o radnom vremenu Gradske Ljekarne Zagreb.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena Ljekarna može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, u skladu s Pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Sati odrađeni na blagdan odnosno neradni dan u smislu Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, ubrajaju se u satnicu radnog vremena.

Ako je radnik radio na blagdan, osim povećanja plaćanja takvog rada, odnosno plaćanja prekovremenog rada ako se nije radilo o redovnom rasporedu nego o prekovremenom radu, radnik ima pravo na 1 (jedan) slobodan dan, koji će koristiti u pravilu u narednih 2 (dva) tjedna.

### Članak 31.

Radi kontinuiranog obavljanja ljekarničke službe Ravnatelj odlučuje o :

- organiziranju dežurstva u pojedinim organizacijskim jedinicama – ljekarnama
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama – ljekarnama
- organiziranju rada u smjenama u organizacijskim jedinicama – ljekarnama
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u tijeku godine.

Kada se radi u smjenama obvezno se osigurava periodična izmjena smjena.

### Članak 32.

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

Ljekarna za prekovremeni rad daje pisani nalog, koji može biti za pojedinog radnika, grupu radnika ili za sve radnike.

Pisani nalog se objavljuje i dostavlja putem službene elektroničke pošte Ljekarne.

Ako priroda prijekne potrebe onemogućava Ljekarnu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, nalog za prekovremeni rad može se dati usmeno, a Ljekarna je dužna usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

### Članka 33.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici sa pravom na skraćeno radno vrijeme.

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

### Članak 34.

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

### Članak 35.

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

Ako Ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima sa nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

## **IX. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 36.**

Pravo na dnevni i tjedni odmor radnici ostvaruju sukladno Zakonu o radu.

Radnici koji rade najmanje 6 (šest) sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (trideset) minuta u tijeku dnevnog rada.

Vrijeme odmora 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.

Vrijeme odmora u tijeku rada utvrđuje Ravnatelj svojom odlukom.

Između 2 (dva) uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 36 (tridesetšest) sati neprekidno odnosno 24 (dvadesetčetiri) sata ako radi u smjenskom radu.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 8. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja.

### **Članak 37.**

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor 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 nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Ljekarni.

Radnik koji radi u nepunom ili skraćenom radnom vremenu ima pravo na isti broj dana godišnjeg odmora određenog na isti način kao i radnik koji radi u punom radnom vremenu.

### **Članak 38.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 (dvadeset) dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

#### **a/ prema dužini radnog staža**

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

#### **b/ prema složenosti poslova**

- poslovi zdravstvenog radnika specijaliste	5 radnih dana
- poslovi VSS	4 radna dana
- poslovi VŠS	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- ostali poslovi	1 radni dan

#### **c/ prema posebnim socijalnim uvjetima**

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

#### **d/ prema uvjetima rada**

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena	2 radna dana
- rad uz specifično otežane uvjete rada određen Pravilnikom HZZO-a uz suglasnost Sindikata	2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 32 (tridesetdva) radna dana.

#### **Članak 39.**

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota i nedjelja), blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

#### Članak 40.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 38. ovog Pravilnika, za svaki mjesec rada odnosno trajanja radnog odnosa ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 37. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor.

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

Ako je radnik tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom člankom 38. ovog Pravilnika.

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.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

#### Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

U slučaju prestanka Ugovora o radu Ljekarna je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Naknada iz stavka 2. ovog članka se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora, sukladno Zakonu o radu.

#### Članak 42.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, sukladno Zakonu o radu.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekinutom trajanju (10 dana), osim ako se radnik i Ljekarna drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 2 (dva) tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Ljekarna nije omogućila do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ljekarnu ili osobu koju ona ovlasti, najmanje 2 (dva) dana ranije.

#### Članak 43.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, zajedno sa Službom za ljudske resurse, pravne i opće poslove te Koordinatorima ljekarničke djelatnosti, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

#### Članak 44.

Na temelju utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sukladno ovom Pravilniku, radnici podnose zahtjev za korištenje godišnjeg odmora putem aplikacije za godišnje odmore ili u drugoj pisanoj formi.

Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove radniku izdaje Odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, te mu odobrava godišnji odmor u aplikaciji za godišnje odmore ili u drugoj pisanoj formi.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, kao i u slučaju nastupa privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, na temelju odluke Ravnatelja.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora sukladno stavku 3. ovoga članka, zbog osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova (putnih i drugih troškova) prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Ako do prekida godišnjeg odmora dođe zbog nastupa privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, radnik ima pravo nastaviti koristiti taj godišnji odmor samo do datuma koji je odlukom o godišnjem odmoru bio predviđen za povratak na rad, a ostatak godišnjeg odmora koristiti će naknadno u dogovoru s Ljekarnom.

## Članak 45.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste	2 radna dana
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	1 radni dan

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

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnici predaju u aplikaciji za plaćene dopuste ili drugim pisanim putem. Plaćeni dopust odobrava Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove.

Radnik je dužan predočiti i dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust, osim korištenja plaćenog dopusta zasnovanog na st. 9. ovog članka.

Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na 2 (dva) dana plaćenog dopusta koje može iskoristiti do narednog dobrovoljnog darivanja krvi.

Plaćeni dopust radnik može koristiti u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem druge pravne osnove (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad utvrđena od strane ovlaštenog liječnika, neplaćeni dopust i sl.) a nastupi jedna od okolnosti iz stavka 2. ovog članka, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku druge osnove zbog koje je bio odsutan s rada, ali najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana nastupanja smrtnog slučaja.

Osim navedenih slučajeva iz st. 2. ovog članka, radnik može zatražiti 1 (jedan) dan plaćenog dopusta godišnje bez ikakvog objašnjenja. Takav dan ne smije prethoditi ili se

nastaviti na odobreni godišnji odmor, privremenu nesposobnost za rad ili drugim danima plaćenog dopusta po osnovi st. 2. ovog članka.

#### Članak 46.

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja, obrazovanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Ljekarne, ima pravo na plaćeni dopust i to za

- |  |                |
|--|----------------|
| - polaganje stručnog ispita  | 7 radnih dana  |
| - polaganje završnog ispita na specijalističkom studiju tijekom trajanja studija   | 15 radnih dana |
| - polaganje specijalističkog ispita na specijalizaciji   | 15 radnih dana |
| - obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad (bodovana predavanja), te aktivno ili pasivno sudjelovanje na drugim stručnim edukacijama i skupovima (predavanja ili poster) - godišnje | 7 radnih dana. |

Pravo iz stavka 1. ovog članka ima i radnik koji sam financira stručno školovanje, osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje, a koje će koristiti na radu u Ljekarni.

#### Članak 47.

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

Ljekarna osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Ljekarne i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnog stavka osiguravaju se u financijskom planu Ljekarne, na temelju programa edukacije kojeg utvrđuje Stručno vijeće.

#### Članak 48.

Ljekarna može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima, za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, 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 ili nekog drugog osobnog razloga.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnik dogovara s Ljekarnom uvažavajući potrebe organizacije rada, a najduže u trajanju do godinu dana.

Odluku o neplaćenom dopustu izdaje Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove.

#### Članak 49.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je skrb potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Radnik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog stanja osobe iz stavka 1. ovog članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, radnika koji se koristi tim pravom, se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja.

#### Članak 50.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla 1 (jedan) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem, prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka, smatra se vremenom provedenim na radu

#### Članak 51.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i Ljekarna moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijeko potrebi odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti

## **X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

#### Članak 52.

U provođenju mjera zaštite na radu Ljekarna i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu Ljekarne.

Ljekarna je obvezna osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito:

- održavati uređaje, opremu, alate, postrojenja, vozila
- osiguravati mjesto rada i pristup mjestu rada,
- primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika,
- sprečavati situacije za opasnost na radu,

- obavještavati radnike o opasnosti na radu,
- osposobljavati radnike 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.

Obveza je radnika biti ovlaštenikom poslodavca za poslove zaštite na radu kada to Ravnatelj zatraži odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

#### Članak 53.

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 radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

#### Članak 54.

Radnici Ljekarne imaju pravo na sistematski liječnički pregled jednom u 2 (dvije) godine u kvalificiranoj zdravstvenoj ustanovi.

#### Članak 55.

Ljekarna je dužna zaštititi svakog radnika od izravne ili neizravne diskriminacije i/ili uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, te zaštititi njihovo dostojanstvo.

Izravna i neizravna diskriminacija te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje od strane bilo kojeg radnika, predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 56.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju (rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Kao uznemiravanje osobito se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava bez zakonskog opravdanja i sl.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe a posebno ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo Ravnatelju ili osobama imenovanima za zaštitu dostojanstva podnijeti pisanu pritužbu vezanu za zaštitu njegova dostojanstva.

#### Članak 57.

Ravnatelj imenuje 2 (dvije) osobe različitog spola, koje će osim njega biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Imenovane osobe moraju dati pisanu suglasnost za imenovanje.

Ravnatelj prije imenovanja osoba iz stavka 1. ovog članka, mora provesti savjetovanje o imenovanju sa Radničkim vijećem.

Osobe iz stavka 1. ovog članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Ljekarni, a za koje se pretpostavlja da uživaju odnosno mogu uživati povjerenje ostalih radnika.

Ljekarna je dužna, u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Odluka o imenovanju osoba za zaštitu dostojanstva radnika istaknuti će se na oglasnoj ploči Ljekarne te će se elektroničkom poštom poslati na sve službene adrese Ljekarne.

#### Članak 58.

Osobe imenovane od strane Ravnatelja za prikupljanje i rješavanje pritužbi radnika vezano za dostojanstvo radnika, zaprimaju i službeno evidentiraju pritužbe radnika.

U roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispituju pritužbe i poduzimaju sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu imaju saznanja, obaviti suočavanje, očevid te izvesti i druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštene osobe su dužne utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzeti izjave radnika te izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe, sastavlja se zapisnik koji potpisuju ovlaštene osobe i sudionik o čijem iskazu se sastavlja zapisnik.

Ljekarna odnosno osobe iz stavka 1. ovoga članka dužne su sve podatke koje utvrde u postupku ispitivanja pritužbi radnika, vezano za povredu dostojanstva radnika, držati u tajnosti.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštene osobe će predložiti Ravnatelju donošenje odluke u kojoj će se utvrditi postojanje

diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe a ako takav oblik povrede nije dokazan da postoji, predložiti će odbijanje pritužbe radnika.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva radnika, ovlaštene osobe će predložiti obrazložene činjenice koje to dokazuju, predložiti će donošenje odgovarajuće odluke zbog povrede radne obveze te će predložiti poduzimanje drugih mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

#### Članak 59.

Protiv radnika, te neposrednih voditelja, za koje se utvrdi da su krivi za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika, mogu se izreći pisane opomene.

Ravnatelj, na prijedlog osoba koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe radnika, odlučuje o izricanju pisane opomene radnicima za koje se u postupku pokrenutom povodom pritužbe za povredu dostojanstva radnika, utvrdi da su krivi za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

#### Članak 60.

Radniku kojem je već bila izrečena pisana opomena iz prethodnog članka, u slučaju naročito teške povrede dostojanstva radnika, može se izvanredno otkazati Ugovor o radu.

#### Članak 61.

Ravnatelj odnosno osobe imenovane od Ravnatelja dužne su po provedenom postupku obavijestiti podnositelja pritužbe o postupku koji je proveden po pritužbi.

### **XI. RADNA ODJEĆA I OBUĆA, IDENTIFIKACIJSKE OZNAKE I OSOBNA ZAŠTITNA SREDSTVA**

#### Članak 62.

Pod radnom odjećom i obućom, identifikacijskim oznakama i osobnim zaštitnim sredstvima podrazumijevaju se odjeća i obuća, zaštitna sredstva i identifikacijske oznake koje radnici nose za vrijeme rada u poslovnim prostorijama Ljekarne, sve kako je navedeno u tablici koja je sastavni dio ovog Pravilnika.

Radnu odjeću, obuću, identifikacijske oznake i osobna zaštitna sredstva radnicima osigurava Ljekarna.

#### Članak 63.

Radnici koji rade sa korisnicima usluga dužni su nositi identifikacijske oznake.

Identifikacijske oznake u ljekarnama su: pločice za ljekarnike bijele boje, a za farmaceutske tehničare plave boje i sadrže početno slovo imena, puno prezime i zanimanje.

## Članak 64.

Svaki radnik dužan je radnu odjeću održavati u čistom stanju, čuvati je od oštećenja i nositi je sukladno njenoj namjeni.

Ljekarna radnicima osigurava deterdžent za održavanje radne odjeće u čistom stanju.

## XII. EVIDENTIRANJE RADNOG VREMENA

### Članak 65.

Za svakog radnika kontinuirano se vodi pisana evidencija radnog vremena.

Za evidenciju radnog vremena svakog radnika odgovoran je voditelj.

Na kraju svakog mjeseca voditelj je dužan evidenciju radnog vremena proslijediti u Ravnateljstvo.

### Članak 66.

Radnik je dužan što je prije moguće, obavijestiti Ljekarnu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovog članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je prije moguće, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

## XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

### Članak 67.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike Ljekarne, koji su dužni:

1. poslove i radne zadatke utvrđene opisom radnog mjesta, obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovog Pravilnika
5. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog voditelja
6. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog voditelja, a najkasnije u roku od tri dana
7. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu
8. na radu se ponašati pristojno, korektno, kolegijalno i susretljivo
9. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu

- 10. ne zloupotrebijavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja
- 11. čuvati poslovnu tajnu
- 12. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava.

#### Članak 68.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 67. ovog Pravilnika i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa Ljekarne.

### XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 69.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Ljekarna i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Ljekarne,
- danom dostave obavijesti Ljekarni o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Radniku prestaje ugovor o radu s navršenih 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina staža osiguranja pri čemu je zadnji dan rada dan prije navršenog 65-og rođendana, o čemu Ljekarna izrađuje posebnu odluku.

#### Članak 70.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i/ili Ljekarna.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Ravnatelj Ljekarne ili osoba koju on imenuje.

Ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu ne mora biti prihvaćena, te ugovor o radu može prestati otkazom, sukladno Zakonu o radu.

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

## Članak 71.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredni, a mogu ga dati Ljekarna i / ili radnik, zbog razloga i na način utvrđen Zakonom o radu.

## Članak 72.

Ljekarna može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) 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 sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom roku (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

## Članak 73.

Kršenje radnih obveza predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog, neprimjerenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza ili zapostavljanja svojih radnih obveza iz ugovora o radu
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Ljekarne
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Ljekarne
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenja materijalne štete na imovini Ljekarne ili trećim osobama za koju štetu odgovara Ljekarna
- obavljanje konkurentske djelatnosti
- nedopuštenog, nepropisnog i nekorektnog ponašanja radnika i njegovog odnosa prema drugim radnicima te korisnicima ili njihovo šikaniranje
- opetovanog remećenja reda i mira na radnom mjestu
- dolaska na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzimanja alkohola ili droga na radnom mjestu
- zlouporabe korištenja bolovanja
- krađe ili vršenja prijevare
- prešućivanja ili davanja neistinitih podataka prigodom zaključivanja ugovora o radu a koji su važni za izvršavanje ugovorenih poslova, čime je Ljekarna dovedena u zabludu
- davanja netočnih podataka sa svrhom dobivanja nepripadajuće materijalne koristi (o adresi boravišta i slično)
- težeg narušavanja dostojanstva radnika odnosno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja radnika, te diskriminiranja radnika ili korisnika.

Radi kršenja obveza iz stavka 2. ovog članka Ljekarna može izvanredno otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na 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 objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Radniku koji po pravomoćnoj sudskoj presudi za kaznena djela koja upućuju na nesavjesnost i nepoštenje, stupi na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od 6 (šest) mjeseci, izvanredno će se otkazati ugovor o radu, bez obzira ako se radi o kaznenom djelu izvan radne obveze radnika u Ljekarni.

#### Članak 74.

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 ravnatelja, Ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja, ukoliko je i prije bio radnik Ljekarne.

#### Članak 75.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno manje od 1 (jedne) godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno 1 (jednu) godinu,
- mjesec dana i 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno 2 (dvije) godine,
- 2 (dva) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno 5 (pet) godina,
- 2 (dva) mjeseca i 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno 10 (deset) godina,
- 3 (tri) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ljekarni proveo neprekidno 20 (dvadeset) godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Ljekarni proveo u radnom odnosu neprekidno 20 (dvadeset) godina, povećava se za 2 (dva) tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedesetpet) 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 stavku 1. i 2. ovog članka.

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

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

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

#### Članak 76.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza Ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog ili očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, 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.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Ljekarna prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika, u otkaznom roku, oslobodila obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Ljekarna nije oslobodila obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

#### Članak 77.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Ljekarna je dužna prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede radnih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ljekarne da to učini.

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

Dostavom upozorenja postupak vezan za upozorenje završava, te radnik ne može podnijeti zahtjev za zaštitu prava jer mu upozorenjem prava nisu povrijeđena.

## Članak 78.

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

Ljekarna je omogućila radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku 2 (dva) dana kod izvanrednog otkaza, odnosno 4 (četiri) 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.

Bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća ne može se otkazati Ugovor o radu:

- članu Radničkog vijeća
- kandidatu za člana Radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 (tri) mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno radniku osobi s invaliditetom
- radniku starijem od 60 (šezdeset) godina života, osim radniku s navršениh 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža
- predstavniku radnika u tijelima Ljekarne.

Ako se Radničko vijeće u roku od 8 (osam) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 (pet) dana, ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Ljekarne.

## Članak 79.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ljekarna mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje 2 (dvije) godine neprekidnog rada u Ljekarni, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ili ako se otkazuje ugovor o radu radniku koji u trenutku otkaza ima najmanje navršениh 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža.

Otpremnina se određuje u iznosu s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Ljekarni. Iznos otpremnine uređuje se Pravilnikom plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

## XV. NAKNADA ŠTETE

### Članak 80.

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

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

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ljekarni, dužan je štetu naknaditi, 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 naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti oštećene ili uništene robe ili stvari. Ako nema knjigovodstvene vrijednosti, visina štete utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene ili uništene imovine.

## **XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA**

### **Članak 81.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, ukoliko Statutom Ljekarne i ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.

### **Članak 82.**

Odluka koju Ljekarna uručuje radniku treba sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

### **Članak 83.**

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

Ako Ljekarna u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **Članak 84.**

Radnici Gradske ljekarne Zagreb raspoređeni su u organizacijske jedinice Ustanove.

Radnici se raspoređuju u organizacijske jedinice izdavanjem radnog naloga ili dostavom obavijesti putem službenog e-maila.

Radne naloge izdaje Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove u suradnji sa Koordinatorima ljekarničke djelatnosti.

## **XVII. DOSTAVA**

### **Članak 85.**

Dostavljanje odluka o otkazu ugovora o radu, odluka vezanih uz ostvarivanje prava i obveza radnika iz radnog odnosa, te raznih obavijesti, obavlja se u pravilu, neposrednim uručenjem radniku.

Potvrdu o izvršenoj dostavi potpisuje primatelj i sam upisuje dan prijema dostave.

### **Članak 86.**

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, preporučeno s povratnicom na adresu koju je prijavio Ljekarni.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje će se obaviti isticanjem na oglasnoj ploči Ljekarne.

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

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Ljekarna upućuje radniku, a koje nisu obuhvaćene člankom 85., Ljekarna može izvršiti u pisanom obliku odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Ljekarna zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.

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

Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih radnika, pravilnika o radu i drugih općih akata obavlja se elektroničkim putem na službene e-mail adrese organizacijskih jedinica, te objavom na oglasnoj ploči Ljekarne, web stranicama Ljekarne i intranetu.

### **Članak 87.**

Radnici svoje zahtjeve dostavljaju elektroničkim putem Ljekarni na službenu e-mail adresu Ljekarne ili na urudžbeni zapisnik te poštom.

## **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 88.**

Sastavni dio ovog Pravilnika čine:

- Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Ljekarne
- Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Ljekarne

## Članak 89.

Na ostala pitanja u vezi radnih odnosa koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, ostalih zakona i propisa, te drugih akata Ljekarne.

## Članak 90.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način kako je to propisano zakonom za njegovo donošenje.

## Članak 91.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu 8. (osmog) dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Ljekarne.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Gradske Ljekarne Zagreb Broj: 01/1-59/2015. donesen 13.02.2015. te sve njegove izmjene i dopune.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Dubravko Karčić, mag. oec.

*Handwritten signature*

Broj: 01/1- 119 / 2023  
Zagreb, 30.06.2023.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Ljekarne dana 30.06.2023.  
Pravilnik stupa na snagu dana 08.07.2023.

### RADNA ODJEĆA

	ZANIMANJE	ODJEĆA	KOLIČINA	ROK TRAJANJA
1	Ljekarnik-ljekarna	kuta/kostim/odijelo bijele boje	2	12 mjeseci
	Farmaceut-laboratorij	kuta/kostim/odijelo bijele boje	3	12 mjeseci
	Farmaceut-sterilni dio laboratorija	kombinezon	3	12 mjeseci
2	Farmaceutski tehničar-ljekarna	kuta/kostim/odijelo bijele boje	2	12 mjeseci
	Farmaceutski tehničar-laboratorij	kuta/kostim/odijelo bijele boje	3	12 mjeseci
	Farm. teh.-sterilni dio laboratorija	kombinezon	3	12 mjeseci
3	Laboratorijski radnik	kuta bijele boje	3	12 mjeseci
4	Laboratorijski radnik-sterilni dio lab.	kombinezon	3	12 mjeseci
5	Administracija u laboratoriju	kuta	1	12 mjeseci
6	Vozač - dostavljač	kuta ili odijelo plave boje	2	12 mjeseci
7	Stručnjak za zaštitu na radu i požar	kuta ili odijelo plave boje	1	12 mjeseci
8	Stručnjak za zaštitu na radu i okoliš	kuta ili odijelo plave boje	1	12 mjeseci
9	Referent za energetska postrojenja	kuta ili odijelo plave boje	2	12 mjeseci
10	Kućni majstor	kuta ili odijelo plave boje	2	12 mjeseci
11	Informatički referenti	kuta ili odijelo plave boje	1	12 mjeseci
12	Nezdravstveni pomoćni suradnik	kuta lila / bordo	2	12 mjeseci

### RADNA OBUĆA

	ZANIMANJE	OBUĆA	KOLIČINA	ROK TRAJANJA
1	Ljekarnik-ljekarna	kloppe	1	12 mjeseci
	Ljekarnik-laboratorij	kloppe	2	12 mjeseci
	Ljekarnik-sterilni dio laboratorija	kloppe	1	12 mjeseci
2	Farmaceutski tehničar-ljekarna	kloppe	1	12 mjeseci
	Farmaceutski tehničar-laboratorij	kloppe	2	12 mjeseci
	Farm. teh.-sterilni dio laboratorija	kloppe	1	12 mjeseci
3	Laboratorijski radnik	kloppe	2	12 mjeseci
4	Laboratorijski radnik-sterilni dio lab.	kloppe	1	12 mjeseci
5	Administracija u laboratoriju	kloppe	1	12 mjeseci
6	Stručnjak za zaštitu na radu i požar	cipele	1	12 mjeseci
7	Stručnjak za zaštitu na radu i okoliš	cipele	1	12 mjeseci
8	Referent za energetska postrojenja	cipele	1	12 mjeseci
9	Vozač - dostavljač	cipele	1	12 mjeseci
10	Kućni majstor	cipele	1	12 mjeseci
11	Nezdravstveni pomoćni suradnik	kloppe	1	12 mjeseci
12	Radnici u Zajedničkim službama	kloppe	1	12 mjeseci