

Na temelju čl. 26. i 27. Zakona o radu ( NN 93714, 127/17, 98/19, 151/22) i čl. 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ( NN 100/18, 147/20, 119/22, 156/22 i 33/23) i čl. 19 Statuta "Doma zdravlja Vinkovci, Upravno vijeće Doma zdravlja Vinkovci, nakon provedenog prethodnog savjetovanja sukladno čl. 150. Zakona o radu, na sjednici održanoj dana 29. lipnja 2023. donosi

## **PRAVILNIK O RADU DOMA ZDRAVLJA VINKOVCI**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu ( u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, a osobito postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere za zaštitu od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Domu zdravlja Vinkovci ( dalje: Dom zdravlja).

Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom. 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, zaštita na radu, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima i kolektivnim ugovorima.

#### **Članak 3.**

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovoga Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i Doma zdravlja, 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 unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavaca iz sklopljenih ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obavezan je preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Doma zdravlja, odnosno ovlaštenih osoba Doma zdravlja, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Doma zdravlja i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada, a Dom zdravlja je obavezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim i drugim pravilnicima.

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.**

Dom zdravlja – 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 po medicinskim i nemedicinskim djelatnostima sukladno posebnim Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

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

### **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa**

#### Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj Doma zdravlja ( u daljnjem tekstu: ravnatelj) na prijedlog rukovoditelja djelatnosti, držeći se propisanih kadrovskih normativa kod zapošljavanja zdravstvenih radnika, odnosno plana zapošljavanja kod zapošljavanja nezdravstvenih radnika.

#### Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime Doma zdravlja zaključuje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

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

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati sa odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ostalih pravilnika i obavijestiti ga gdje može do važećih pravilnika doći.

#### Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom ispunjava i posebne uvjete propisane Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciju poslova u i to u pogledu:

- stručne spreme,
- posebnih znanja i sposobnosti te položenih ispita,
- radnog iskustva na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu
- zdravstvene sposobnosti i
- odobrenja za samostalan rad.

#### Članak 9.

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

Prije sklapanja ugovora o radu, Dom zdravlja je obavezan radnika s kojim će sklopiti ugovor o radu, za obavljanje poslova na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, uputiti na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Dom zdravlja .

Za ostale poslove Dom zdravlja može uputiti radnika na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti prije zaključivanja ugovora o radu, a troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

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

#### Članak 10.

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 otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Dom zdravlja ili zakonom.

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

#### Članak 11.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Dom zdravlja radni se odnos iznimno može zasnovati i na određeno vrijeme.

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, kao što su zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom se smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući prvi ugovor, nije duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom, bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Doma zdravlja, a ako je rok završetka ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoren prema završetku nekog posla ili povratom privremeno nenazočnog radnika, Dom zdravlja će o prestanku ugovora o radu obavijestiti radnika kojemu ugovor o radu prestaje datumom iz te obavijesti.

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

#### Članak 12.

Ugovor o radu za poslove zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, voditelja djelatnosti, odnosno drugih 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

#### Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

##### Članak 13.

Radi provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova, prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj može osnovati povjerenstvo.

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.

#### Probni rad

##### Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- 2 mjeseca za radna mjesta III vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- 3 mjeseca za radna mjesta II vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
- 6 mjeseci za radna mjesta I vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti dulje od šest mjeseci.

##### Članak 15.

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

##### Članak 16.

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

Ako Dom zdravlja radniku otkaz iz st. 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkaže ugovor o radu tijekom probnog rada ili ne zadovolji tijekom probnog rada otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

### V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

##### Članak 17.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Privratnik je osoba koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Privratnički staž može se obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa.

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

Privratniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

## **Priravnikički staž zdravstvenih radnika**

### **Članak 18.**

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Dom zdravlja je obvezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonom zasnovanom Pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

### **Članak 19.**

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita obavlja se prema Pravilniku o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika.

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

### **Članak 20.**

Rukovoditelj odnosno voditelj djelatnosti 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 obavljenu pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

## **Priravnikički staž nezdravstvenih radnika**

### **Članak 21.**

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

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III vrste,
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II vrste,
- 12 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 rad.

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

Voditelj organizacijske jedinice za koje se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 20. ovog Pravilnika.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

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

### **Članak 22.**

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

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.

S pripravnikom se sklapa ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

## **VI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE**

### **Članak 23.**

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih zakonom o plaćama u javnim službama, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

### **Članak 24.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebna uvjete rada, dodaci i uvećanja plaća.

Dodatke iz stavka 3. ovoga članka utvrđuje Kolektivni ugovor.

#### Članak 25.

Poslodavac koji izvan sredstava Zavoda i proračuna ostvaruje i prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, povećati plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost ministarstva.

#### Članak 26.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Doma zdravlja svim radnicima Doma zdravlja i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnom povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

### VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Sigurnost i zaštita na radu

##### Članak 27.

U provođenju mjera zaštite na radu Dom zdravlja i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu te odredbi kolektivnih ugovora koji obvezuju Dom zdravlja.

Dom zdravlja 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.

#### Zaštita života i zdravlja radnika

##### Članak 28.

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

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

##### Članak 29.

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

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

#### Zaštita privatnosti radnika

##### Članak 30.

Dom zdravlja će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke utvrđene zakonom, općom uredbom o zaštiti podataka, propisima o evidencijama u oblasti rada te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka potrebne za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom, a osobito:

- podatke o promjeni osobnog imena i prezimena,
- podatke o adresi stanovanja te promjeni prebivališta ili boravišta

- podatke o školovanju,
- podatke o položenim stručnim i specijalističkim ispitima,
- podatke potrebne za obračun plaće,
- podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke o broju djece

Ravnatelj imenuje osobe koje su ovlaštene za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

Osobe iz prethodnog stavka moraju uživati povjerenje radnika, a podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti moraju brižljivo čuvati.

Dom zdravlja, osobe iz st. 3. ovoga članka ili druge osobe koje u obavljanju svojih poslova saznaju osobne podatke radnika te podatke moraju trajno čuvati kao povjerljive.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će biti ovlaštena, osim njega, nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije**

### **Članak 31.**

Dom zdravlja je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rada u kojim neće biti izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

Diskriminacija je zabranjena na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i 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.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz st. 2. ovoga članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osoba, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje može uključivati:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili davanje dezinformacija, i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

### **Članak 32.**

Ravnatelj će imenovati, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije te je u roku od 8 dana od dana imenovanja navedenih osoba o istome dužan obavijestiti radnike Doma zdravlja objavom na mrežnim stranicama Doma zdravlja i putem oglasne ploče.

Osobe iz st. 1. ovoga članka imenuju se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, ako imaju članove zaposlene u Domu zdravlja u kojem se oni imenuju.

Kada osoba iz prethodnog stavka primi/prime pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, dužna/dužne su odmah, a najkasnije u roku od osam dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije, ako utvrdi da ono postoji.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije mora bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja što obuhvaća:

- prikupljanje očitovanja svih sudionika navedenih u pritužbi,
- saslušanje podnositelja pritužbe, svjedoka, osobe za koju se utvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili diskriminirala, te po potrebi obaviti suočavanje, očevid i prikupljanje drugih dokaza kojima se može dokazati osnovanost pritužbe,

- sastavljanje zapisnika prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili diskriminirala, kao i u slučaju njihova suočavanja, te da zapisnik potpišu sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju,
- sastavljanje službene zabilješke prilikom očevida ili prikupljanja drugih dokaza koju će pored ovlaštene osobe potpisati i zapisničar koji je bilješku sastavio

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

#### Članak 33.

Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom obliku izrađuje odluku kojom utvrđuje postoji li ili ne postoji uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminacija.

U slučaju ako ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja postoji, predložit će ravnatelju Doma zdravlja da osobi koja je podnositelja uznemiravala, spolno uznemiravala ili diskriminirala, izrekne odgovarajuću mjeru, odnosno predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i diskriminacije.

Sadržaj poduzetih mjera i radnji ovisi o okolnostima slučaja uzimajući u obzir stupanj odgovornosti uznemiravatelja, uvjete pod kojima je uznemiravanje počinjeno, prijašnji rad i ponašanje uznemiravatelja, težinu povrede, njezine posljedice, društveni značaj i utjecaj na radni kolektiv, kao i druge okolnosti od značaja za postizanje svrhe izrečene mjere.

Nakon provedenog postupka u kojem je utvrđeno da je prijava/pritužba osnovana, ovlaštena osoba poslodavca svojom odlukom proglašava uznemiravatelja odgovornim za diskriminaciju/uznemiravanje i izriču mu odgovarajuću mjeru: prijedlog drugačijeg rasporeda rada ako to priroda posla dopušta, prijedlog razmještaja u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili otkaz ugovora o radu

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da nije bilo uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije podnositelja, donijet će obrazloženu pisanu odluku o odbijanju pritužbe.

Ako poslodavac u roku ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije ili su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je diskriminiran ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika, poslodavac će zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće

Ukoliko ovlaštena osoba utvrdi da je uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminaciju prema podnositelju počinio ravnatelj Doma zdravlja, odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa ravnatelju će izreći Upravno vijeće Doma zdravlja.

#### Članak 34.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovara/odgovaraju osobe iz čl. 32. ovog Pravilnika koji su rješavali pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a o čemu moraju biti upozorene, što se konstatira u zapisniku.

### VIII. RADNO VRIJEME

#### Članak 35.

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

#### Članak 36.

Raspored radnog vremena za zdravstvene radnike i zdravstvene suradnike utvrđuje se sukladno Pravilniku koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Puno radno vrijeme od 40 sati tjedno za nezdravstvene radnike raspoređeno je na 5 radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, kao i za neke zdravstvene radnike što je propisano Pravilnikom o radnom vremenu.

Raspored radnog vremena spremačica mora biti usklađen s radnim vremenom zdravstvenih radnika.

#### Članak 37.

Ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena radnika, a sukladno pravilniku o radnom vremenu Doma zdravlja Vinkovci.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika.

Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

#### Članak 38.

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

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena.

#### Članak 39.

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

Iznimno od st. 1. ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Dom zdravlja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Dom zdravlja je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Domu zdravlja pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radniku koji radi u dodatnom radu može se naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 40.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u Domu zdravlja nakon redovitog radnog vremena ustanove, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Doma zdravlja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Dom zdravlja.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.

Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati, plaća se kao prekovremeni rad.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Plaću radniku isplaćuje ustanova u kojoj je u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

#### Članak 41.

Pripravnost je oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u Domu zdravlja, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

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

Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku jednog sata.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi:

- 16 sati radnim danom – 4 %
- 24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 7 %

Vrijeme koje radnik kojem je određena pripravnost provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi kolektivnog ugovora, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.



Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla iz pripravnosti u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

## **Obavljanje poslova izvan Doma zdravlja**

### **Članak 42.**

Zdravstveni radnik može uz odobrenje ravnatelja za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti koju obavlja u Domu zdravlja, sukladno Pravilniku kojeg donosi ministar zdravstva te Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca za obavljanje poslova iz djelatnosti koje ne obavlja u Domu zdravlja, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti Dom zdravlja o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, sukladno Zakonu o radu.

## **IX. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 43.**

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

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Vrijeme odmora ( stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj.

Vrijeme odmora ( stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 44.**

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.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 45.**

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

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan 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.

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

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 46.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 tjedna, a trajanje godišnjeg odmora se utvrđuje tako da se na 20 dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana, sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada u Domu zdravlja.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.

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

#### Članak 47.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 46. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora iz čl. 46. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju dana godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje 1/2 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.

Iznimno od čl. 46. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

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

#### Članak 48.

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

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

#### Članak 49.

Radnik može koristiti godišnji odmor 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 2 tjedna u neprekidnom trajanju ( 10 dana), osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

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

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

#### Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, u skladu s potrebama organizacije rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### Članak 51.

Na temelju plana rasporeda godišnjih odmora, Dom zdravlja dostavlja radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

### Dopusti

#### Članak 52.

Ravnatelj odnosno osoba koju ovlasti može odlukom odobriti plaćeni i neplaćeni dopust za slučajeve utvrđene zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

### Odsutnost s posla-

#### Članak 53.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla 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 svezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti iz prethodnog stavka smatra se provedenim na radu.

## X. OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

#### Članak 54.

Svaki radnik obavezan je:

- poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom,
- poslove za koje je sklopio ugovor o radu izvršavati stručno, savjesno, pravovremeno i u skladu s pravilima struke i uputama Doma zdravlja, odnosno rukovoditelja djelatnosti,

- usavršavati svoje znanje i vještine,
- u izvršavanju poslova za koje je sklopio ugovor o radu pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada,
- štiti poslove i interese Doma zdravlja,
- pravilno i ekonomično koristiti, uredno držati i čuvati od oštećenja i otuđenja sredstva rada, predmete rada, inventar, radnu odjeću i dokumente s kojima radi, održavati mjesto rada čistim i urednim za vrijeme obavljanja poslova,
- dolaziti na mjesto rada prije početka radnog vremena kako bi se mogao pripremiti za rad i ne odlaziti s posla prije kraja radnog vremena,
- ne napuštati samovoljno mjesto rada za vrijeme radnog vremena bez odobrenja rukovoditelja,
- koristiti dnevnu stanku u vrijeme utvrđeno odlukom ravnatelja,
- pridržavati se propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, zaštiti od požara, zaštiti okoliša, zbrinjavanja opasnog otpada, zabrani uporabe duhanskih i srodnih proizvoda u zdravstvenim ustanovama,
- pravovremeno obavijestiti rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad,
- čuvati službenu, poslovnu, profesionalnu ili drugu tajnu utvrđenu propisima, ovim pravilnikom ili odlukom ravnatelja, za koje sazna u obavljanju poslova,
- ne koristiti neovlašteno i ne otuđivati imovinu, sredstva i službene dokumente Doma zdravlja.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje 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 radnoga mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

#### Članak 55.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili Upravno vijeće Doma zdravlja.

#### Članak 56.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Doma zdravlja, 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 57.

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. ovoga članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

### XI. NAKNADA ŠTETE

#### Članak 58.

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

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog 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.

#### Članak 59.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane:

1.	Zakašnjavanjem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	U iznosu od 15 eura.
2.	Svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	U iznosu od 30 eura.
3.	Nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	U iznosu od 15 – 65 eura.

4.	Zastojem u radu, uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	U iznosu od 30 – 130 eura
5.	Neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko – radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	U iznosu od 130 – 200 eura.
6.	Zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	U iznosu od 130 – 2 000 eura.

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

#### Članak 60.

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

#### Članak 61.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

#### Članak 62.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu ako:

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

#### Članak 63.

Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj.

## XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 64.

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 Dom zdravlja i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Doma zdravlja,
5. danom dostave obavijesti Domu zdravlja o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda

#### Članak 65.

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

#### Članak 66.

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.

#### Članak 67.

Prije redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj će na prijedlog voditelja organizacijske jedinice obavezno prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog

odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja tih obveza ( otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Voditelj organizacijske jedinice dužan je odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od saznanja za kršenje radnih obveza radnika, o tome pismeno izvjestiti ravnatelja koji će odrediti osobu koja će utvrditi istinitost navoda te druge činjenice vezane za donošenje meritorne odluke ravnatelja.

Pismeno upozorenje o kršenju radnih obveza pohranjuje se u dosje radnika i čuva 3 godine.

#### Članak 68.

Obaveza prethodnog pisanog upozorenja prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ne postoji ako je povreda radne obveze radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad, poslovanje i odnose između radnika.

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

#### Članak 69.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati u odnosu na ponašanje radnika, težinu učinjene povrede, te okolnosti pod kojima je ista povreda radnih obveza učinjena.

#### Članak 70.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima (lakše povrede radne obveze):

- neopravdani izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- nepoduzimanje mjera zaštite na radu,
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava za rad,
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima,
- nekorektan odnos prema suradnicima,
- nekorektan odnos prema pacijentima,
- neobavješćavanje o privremenoj nesposobnosti za rad u smislu Zakona o radu,
- nanošenje štete ugledu Doma zdravlja

Za lakše povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- pisana opomena na kršenje radne obveze,
- upozorenje na kršenje obveze iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu,

#### Članak 71.

Teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili uvezi s radnim odnosom smatraju se ( teže povrede radne obveze):

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenom u ugovoru o radu,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- zloupotreba bolovanja,
- neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- fizički napad na drugog radnika,
- povreda prava privatnosti pacijenta ili radnika,
- konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u takvom stanju,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Doma zdravlja, drugih radnika ili pacijenata
- sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj ili tuđi račun bez suglasnosti ravnatelja,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- izravna ili neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika,
- nepostupanje po propisima ili općim aktima Doma zdravlja ili neosnovano neizvršavanje odluka upravnog vijeća, ravnatelja ili drugih nadležnih tijela ili postupanje protivno njima,
- nanošenje veće štete Domu zdravlja svojim nesavjesnim i nepravilnim radom ili zanemarivanje svojih dužnosti,

- povreda tajnosti podataka u postupku zaštite dostojanstva radnika ,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti poslodavac ocijeni kako osobito teške povrede radne obveze .

Za teže povrede radne obveze mogu se izreći kazne:

- upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu
- redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 72.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom ( osobno uvjetovan otkaz).

Osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima.

U slučaju iz st. 1. ovog članka voditelj organizacijske jedinice je obavezan pisano izvijestiti ravnatelja. Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice koje nesumnjivo pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 73.

U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu, otkazni rok i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

### XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 74.

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 75.

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

Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću Doma zdravlja.

Ako Dom zdravlja u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pored nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev is st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

### XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

#### Članak 76.

Odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa dostavljaju se radniku na mjesto rada, i to na način da se radnik potpiše na presliku odluke koja mu se dostavlja, s naznakom datuma kada je dostava izvršena ili na način da se radnik potpiše u dostavnu knjigu, uz naznaku datuma primitka odluke.

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

#### Članak 77.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na preslici odluke će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

Po proteku osam dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

#### Članak 78.

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 79.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povratka pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio, poslodavcu s naznakom "nepoznat primatelj", odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Doma zdravlja, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

### XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.

#### Članak 80.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom, i kolektivnim ugovorima, koji obvezuju Dom zdravlja.

### XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 81.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, kolektivnog ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju Dom zdravlja.

#### Članak 82.

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

#### Članak 83.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 26. veljače 2015. godine te Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 19. svibnja 2021. godine.

U Vinkovcima, 29. lipnja 2023. godine

KI: 007-02/23-7/10  
Ur.br. 2196-89-3/15-23-1



Predsjednik upravnog vijeća:  
Mario Naglič, dipl.iur.

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i web stranici Doma zdravlja Vinkovci  
dana 30. 06. 2023. i stupio je na snagu dana 08. 07. 2023.

Ravnatelj:  
Petar Kulić, univ.spec.oec.

