

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ( „N.N.“: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), te članka 50. Statuta Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije ( u daljnjem tekstu: Dom zdravlja), Upravno vijeće Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije, nakon obavljenog savjetovanja s Radničkim vijećem, na svojoj 58. e-sjednici održanoj dana 05. prosinca 2023. godine, donijelo je:

## **PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU**

### **Članak 1.**

U Pravilniku o radu Dom zdravlja Splitsko-dalmatinske županije od dana 10. srpnja 2015.g. (dalje u tekstu. Pravilnik) u članku 10. dodaje se stavak 3. koji glasi:

*„Dom zdravlja je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“*

### **Članak 2.**

U članku 11. Pravilnika dodaje se stavak 3. koji glasi:

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

### **Članak 3.**

Mijenja se članak 12. Pravilnika te isti sad glasi:

*„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ugovor o radu može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.*

*Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.*

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

*Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.*

*Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:*

- 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika*
- 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije*
- 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.*

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

*Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Dom zdravlja s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Doma zdravlja do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.“*

#### **Članak 4.**

Mijenja se stavak 2. članka 17. Pravilnika te isti sad glasi:

*„Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga ( privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan“*

#### **Članak 5.**

U članka 17. Pravilnika dodaje se stavak 3. te isti glasi:

*„U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, 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 šest mjeseci.“*

#### **Članak 6.**

U članka 34. mijenja se stavak 2. Pravilnika te isti sad glasi:

*„Radnik koji radi u punom radnom vremenu odnosno radi u nepunom radnom*

*vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem (dodatni rad) na način propisan Zakonom o radu i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.“*

#### **Članak 7.**

U članku 35. Pravilnika mijenja se stavak 2., te isti sad glasi:

*„Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.“*

#### **Članak 8.**

U članku 35. Pravilnika briše se stavak 3., a stavci 4, 5. i 6 postaju sad stavci 3.,4. i 5.

#### **Članak 9.**

U članku 35. Pravilnika, dodaje se stavak 6. te isti glasi:

*„Doma zdravlja je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.“*

#### **Članak 10.**

U članku 40. Pravilnika briše se stavak 6., te se dodaju novi stavci 6., 7. i 8. te isti glase:

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

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

*Radniku u dodatnom radu kod Doma zdravlja ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“*

#### **Članak 11.**

U članku 43. Pravilnika u stavku 6. umjesto riječi „ovog Ugovora“ stavljaju se riječi „posebnih propisa“.

## Članak 12.

Dopunjuje se naziv podglave 14., Glave VII. RADNO VRIJEME Pravilnika, te isti sad glasi:

*„14. Dopunski rad zdravstvenog radnika“.*

## Članak 13.

U članku 49. Pravilnika dodaju se stavci 2. i 3. Pravilnika te isti glase:

*„ Poslove iz djelatnosti poslodavca ne smiju sklapati za svoj račun ravnatelj, zamjenik ravnatelja, pomoćnici ravnatelja niti voditelji ustrojstvenih jedinica Doma zdravlja.*

*Dom zdravlja može dati odobrenje za obavljanje poslova u svojoj struci iz djelatnosti poslodavca voditeljima ustrojstvenih jedinica Doma zdravlja samo iznimno ukoliko to ne uzrokuje poteškoće u organizaciji rada pojedinih ustrojstvenih jedinica Doma zdravlja te ako isto neće onemogućiti osiguranje medicinski prihvatljivog vremena za ostvarivanje zdravstvene zaštite pružanjem dijagnostičkih i terapijskih postupaka u Domu zdravlja.“*

## Članak 14.

U članku 64. Pravilnika dodaju se stavci 3., 4., 5. i 6. te isti glase:

*„Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.*

*O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.*

*Pravo na dopust po osnovi darivanja krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.*

*Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“*

## Članak 15.

Dodaje se članak 67.a Pravilnika te isti glasi:

*„Članak 67. a*

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

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

*Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.*

*Dom zdravlja može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.*

*Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Dom zdravlja neće radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“*

#### **Članak 16.**

U Glavi VIII. ODMORI I DOPUSTI, Pravilnika dodaje se nova podglava koja glasi:  
„11. Odsutnost s posla“

#### **Članak 17.**

Dodaje se članak 67.b Pravilnika, te isti glasi:

#### **Članak 67.b**

*„Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarскоj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.*

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

#### **Članak 18.**

U članku 68. Pravilnika umjesto riječi „dopust“, stavljaju s riječi: „Prava radnika iz članka 64., -67.b.“

#### **Članak 19.**

Mijenja se članak 71. Pravilnika te isti glasi:

*„U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao*

predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan po nalogu obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen.

Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj, odnosno neposredni voditelj po ovlaštenju. “

#### **Članak 20.**

Mijenja se članak 72. Pravilnika te isti glasi:

„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., radniku će se dati pisano upozorenje na povrede iz radnih odnosa

Dva pisana upozorenja radniku razlog su otkazivanja ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Radniku se uz pisana upozorenja može utvrditi i naknada štete ukoliko je takvim skrivljenim postupanjem uzrokovana šteta Domu zdravlju.

U slučaju kada radnik teško 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 bez prethodno izdanih pisanih upozorenja. “

#### **Članak 21.**

Mijenja se članak 75. Pravilnika te isti glasi:

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

|  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. zakašnjanjem 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 neopravdanom izostankom s posla više od jednog sata  | u iznosu od 25 eura        |
| 3. nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana  | u iznosu od 15- 70 eura    |
| 4. neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno | u iznosu od 70 – 200 eura  |
| 5. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama                              | u iznosu od 150 – 200 eura |

*Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj.*“

## **Članak 22.**

U članku 84. Pravilnika briše se stavak 2.

## **Članak 23.**

Mijenja se članak 93. Pravilnika, te isti glasi:

*„Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu*

*Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.*

*Otkazni rok ne teče za vrijeme:*

*1. trudnoće*

*2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta 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*

*3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti*

*4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.*

*Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.*

*Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.*

*Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Dom zdravlja prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.*

*Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.*

*Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.“*

## Članak 24.

U članku 94. Pravilnika dodaje se stavak 6. te isti glasi:

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

## Članak 25.

Mijenja se članak 95. Pravilnika te isti glasi:

*„Svaki radnik kojemu Dom zdravlja otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.“*

*Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.*

*Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s istim poslodavcem u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod istog poslodavca s tim da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.*

*Iznimno radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada s tim da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.*

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

*Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa.“*

## Članak 26.

Mijenja se članak 97. Pravilnika te isti glasi:

*„Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće se odlukom ravnatelja.“*



## Članak 27.

Mijenja se članak 101. Pravilnika te isti glasi:

*„Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Doma zdravlja je dužan priopćiti radničkom vijeću, te način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.*

*Bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća ne može se otkazati:*

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža*
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,*
- majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,*
- invalidnoj osobi,*
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,*
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,*
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju,*
- drugim radnicima na način utvrđen odredbama Zakona o radu*

*Ako se radničko vijeće u roku 8 dana ne izjasni ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom Doma zdravlja.“*

## Članak 28.

U članku 107. Pravilnika dodaje se stavak 3. te isti glasi:

*„Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Pravilnikom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“*

## Članak 29.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Doma zdravlja.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Diana Luetić, dipl.iur.

Klasa: 003-06/23-01/59-2

Ur.broj: 2181-149-01-23-01

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 06. 12. 2023. te je stupio na snagu dana 15. 12. 2023.

Zadužuju se stručne službe Doma zdravlja napraviti pročišćeni tekst Pravilnika o radu.



RAVNATELJ

Prim. Marko Rađa dr.med.spec.