

**DOM ZDRAVLJA SLAVONSKI BROD**

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

**Slavonski Brod, travanj 2015**

Na temelju članka 58. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08 do 154/14), članka 26., 27. i 233. Zakona o radu (NN 93/14), te članka 24. Statuta Doma zdravlja Slavonski Brod, Upravno vijeće Doma zdravlja na svojoj sjednici održanoj dana 23.04.2015. god., nakon savjetovanja sa Sindikatom donosi

## P R A V I L N I K

### o izmjenama i dopunama pravilnika o radu

#### Članak 1.

U Pravilniku o radu Doma zdravlja Slavonski Brod, od 30. studenog 2009. god., iza članka 3., podnaslov: II Sklapanje ugovora o radu, mijenja se i sada glasi:

#### « II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

##### 1. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovorom o radu, sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika.

Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

#### Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

#### Ugovor o radu na određeno vrijeme

#### Članak 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.

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

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## Oblik ugovora o radu

### Članak 7

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### Članak 8

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke predviđene zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika te odluka poslodavca donesenih temeljem njegovih ovlasti, odnosno primjenom drugih zakona i propisa, kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu kojima su uređena ta pitanja.

## 2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

### Članak 9

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

## Članak 10

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života.

## Članak 11

Maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest godina života, a mlađi od osamnaest godina, osim maloljetnika koji pohada obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika.

## Članak 12

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili drugim aktom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

## Članak 13

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

## 3. Probni rad

## Članak 14

Prilikom sklapanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad, koji može trajati najdulje šest mjeseci, ovisno o stupnju stručne spreme.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti tijekom probnog rada provodi neposredni rukovoditelj radnika.

Ako radnik za vrijeme probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti u pisanom obliku i obrazložena. „

## Članak 2.

Članak 29. stavak 2. mijenja se i glasi:

«U slučaju iz stavka 1. ovog članka, na pisani zahtjev poslodavca, radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 2. ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

### Članak 3.

Članak 30. briše se.

### Članak 4.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu izjednačenim s punim radnim vremenom,
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga,
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

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

- trudnica
- majka s djetetom do tri godine života,
- samohrani roditelj s djetetom do šest godina života
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te
- radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu.

### Članak 5.

Članak 33. mijenja se i glasi:

« Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

### Članak 6.

Članak 42. mijenja se i glasi:

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 4 tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana, ovisno o kriterijima za utvrđivanje broja dana godišnjeg odmora.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 5 tjedana, a najviše 36 dana.

Članak 43. mijenja se i glasi:

Članak 7.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad, koje utvrdi ovlaštenu liječniku, dani plaćenog dopusta kao i subote i nedjelje, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

U broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, u smislu članka 79. st. 1. Zakona o radu (NN, 93/14), računaju se oni dani koji su rasporedom radnog vremena određeni kao radnikovi radni dani.

Članak 8.

Iza članka 43. dodaju se članci 43.a i 43.b koji glase:

«Članak 43.a

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, određen prema odredbama propisanim člankom 77. i 78. Zakona o radu.

Članak 43. b

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

Članak 9.

U članku 45. stavak 2. se briše.

Članak 10.

U članku 73. stavak 2 mijenja se i glasi:  
„Osnovna plaća uvećat će se radnicima na onim radnim mjestima i poslovima koji su utvrđeni Popisom radnih mjesta i poslova zdravstvenih i nezdravstvenih radnika koji imaju pravo na dodatak Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja ( NN 143/13), u visini utvrđenoj istim Kolektivnim ugovorom.“

Članak 11.

Članak 106. mijenja se i glasi:  
Radniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Članak 12.

Članak 107. mijenja se i glasi:  
Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

## Članak 13.

U članku 109. stavku 1. iza riječi «uz» dodaje se riječ «propisani».

## Članak 14.

Članak 110. mijenja se i glasi:

«Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto.»

## Članak 15.

U članku 111. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

«Poslodavac može prilikom poslovno ili osobno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu uzeti u obzir i druge dodatne kriterije temeljem kojih će otkazivati ugovore o radu, a koje kriterije će definirati prije donošenja odluke o otkazu, sukladno Zakonu o radu.»

## Članak 16.

U članku 112. stavku 2., umjesto točke stavlja se zarez i dodaju riječi »osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da tako postupi.»

## Članak 17.

U članku 118. mijenja se stavak 5. te se dodaje stavak 6., 7. i 8. koji sada glase:

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.»

## Članak 18.

Članak 119. mijenja se i glasi:

«U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.»

## Članak 19.

U članku 121.stavku 1.iza točke dodaju se riječi:»U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka propisanog Zakonom o radu i ovim pravilnikom.»

## Članak 20.

Članak 122. mijenja se i glasi:  
«Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u domu zdravlja ,ima pravo na otpremninu,osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.»

## Članak 21.

Članak 126. mijena se i glasi:  
«Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.»

## Članak 22.

Članak 136. mijenja se i sada glasi:  
«Ako je šteta, uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog članka, veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade ,poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.»

## Članak 23.

Ovaj pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu poslodavca,izložen na vidljivom mjestu,tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.  
Pravilnik se,osim toga,objavljuje na internim mrežnim stranicama poslodavca.  
Pravilnik se može dobiti na uvid i u pravnoj službi poslodavca,a na zahtjev radnika poslodavac je dužan omogućiti mu izradu preslike pravilnika o radu,na trošak radnika.

## Članak 24.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.



Predsjednik Upravnog vijeća  
prof.dr.sc.Stjepan Aračić, dipl.ing.

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči 28. travnja 2015.god., a stupio je na snagu dana \_\_\_\_\_ 2015.god.



Ravnatelj:  
Ivica Tečer,dipl.oec.