

Na temelju odredaba članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23, 36/24) i članka 60. Statuta Zdravstvene ustanove Ljekarna "Dubrovnik" (u daljnjem tekstu: Poslodavac), Upravno vijeće na svojoj XI. sjednici održanoj dana 18.06.2024. godine, donosi sljedeću

## DOPUNU PRAVILNIKA O RADU

### Članak 1.

U Pravilnik o radu Zdravstvene ustanove Ljekarna "Dubrovnik" donesen na XX. sjednici Upravnog vijeća dana 25.11.2021. godine, izmijenjen 27.04.2023. godine, iza članka 31. dodaju se:

#### - članak 31. a koji glasi:

*"Poslodavac je dužan zaštititi svakog radnika od izravne ili neizravne diskriminacije (uključujući osobito kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, prekvalifikaciji i sl.), i/ili uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te zaštititi njihovo dostojanstvo na način da će osigurati uvjete rada u kojima isti neće biti izloženi uznemiravanju od strane nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj prilikom obavljanja svog posla, a što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.*

*Izravna ili neizravna diskriminacija i/ili uznemiravanje i spolno uznemiravanje od strane bilo kojeg radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.*

*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."*

#### - članak 31. b koji glasi:

*"Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo Ravnatelju ili osobi imenovanoj za zaštitu dostojanstva podnijeti pisanu pritužbu vezanu za zaštitu njegova dostojanstva.*

*Ravnatelj je osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi radnika, vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.*

*Ravnatelj pisanom odlukom imenuje jednu osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.*

*Imenovana osoba mora dati pisanu suglasnost za imenovanje.*

*Navedena osoba može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a za koje se pretpostavlja da uživa odnosno može uživati povjerenje radnika.*

*Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja navedene osobe, o imenovanju obavijestiti radnike.*

*Odluka o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika istaknut će se na oglasnoj ploči."*

**- članak 31. c koji glasi:**

*"Osoba imenovana od strane Ravnatelja za prikupljanje i rješavanje pritužbi radnika vezano uz dostojanstvo radnika zaprima i službeno evidentira pritužbe radnika.*

*Poslodavac je dužan, na zahtjev imenovane osobe, omogućiti joj da zaprimi pritužbu na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koje pritužbu podnosi, što uključuje mogućnost korištenja odvojene prostorije u sklopu ljekarne, kad je to nužno, kao i mogućnost izlaska imenovane osobe izvan prostorija Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.*

*U roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe Ravnatelj i/ili imenovana osoba ispituju pritužbe i poduzimaju sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ukoliko utvrdi 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 ovlaštena osoba je dužna 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.*

*Poslodavac odnosno ovlaštena osoba dužna je sve podatke koje utvrdi u postupku ispitivanja pritužbi radnika, vezano za povredu dostojanstva radnika, držati u tajnosti."*

**- članak 31. d koji glasi:**

*"U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana ovlaštena osoba 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, predložit će odbijanje pritužbe radnika.*

*Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva ili uznemiravanje radnika, ovlaštena osoba će obrazložiti činjenice koje to dokazuju, predložit će ovlaštenom tijelu poduzimanje hitnih mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja i donošenje odgovarajuće odluke zbog povrede radne obveze.*

*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 osobe koja je ovlaštena 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.*

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

*Ravnatelj odnosno ovlaštena osoba dužna je po provedenom postupku obavijetiti podnositelja pritužbe o postupku koji je proveden po pritužbi.*

*Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana 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 dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade."*

## Članak 2.

Ova Dopuna Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Predsjednica Upravnog vijeća  
Dr. Marija Doršner



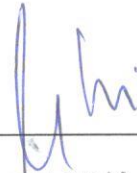
ZDRAVSTVENA USTANOVA  
LJEKARNA "DUBROVNIK"  
DUBROVNIK

BROJ: 2700 2024 217

URBROJ: 24-01-01-1 II/2

Ova Dopuna Pravilnika o radu objavljena je na oglasnoj ploči Zdravstvene ustanove Ljekarna "Dubrovnik" dana 20.06.2024. godine.

Ravnateljica  
Zdravstvene ustanove Ljekarne Dubrovnik  
Marina Svilokos mag.pharm.



---

ZDRAVSTVENA USTANOVA  
LJEKARNA "DUBROVNIK"  
DUBROVNIK