

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/2022), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19) i članka 60. Statuta Ljekarne Dubrovnik (u daljnjem tekstu: Poslodavac), Upravno vijeće na svojoj VII. sjednici održanoj 27.04.2023., donosi slijedeću

IZMJENU PRAVILNIKA O RADU
radi usklađenja s odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu NN 151/22

Članak 1.

U Pravilniku o radu Zdravstvene ustanove Ljekarna Dubrovnik donesenom na XX. sjednici Upravnog vijeća dana 25.11.2021.:

U članku 9. mijenja se stavak 1. koji glasi:

"Radni se odnos zasniva pisanim ugovorom o radu. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu."

Iza stavka 5. istog članka dodaje stavak 6. koji glasi:

"Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku 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.

Članak 13. se mijenja i 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.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme s radnikom se može sklopiti u najdužem trajanju od tri godine. 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, osim

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu na određeno vrijeme 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. 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, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi na temelju ugovora na određeno vrijeme i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

O prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.“

Članak 3.

U članku 18. stavku 1. se dodaje točka 5. koja glasi:

"- ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja."

U istom članku mijenja se stavak 2. i glasi:

"Probni rad se može iznimno produljiti ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust za važne osobne potrebe. Trajanje probnog rada može se produljiti razmjerno duljini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci."

Članak 4.

Članak 20. se mijenja na način da glasi:

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

Ako se otkaz ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je jedan tjedan."

Članak 5.

Članak 27. se mijenja na način da glasi:

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku

Članak 6.

Članak 34. se mijenja na način da glasi:

"Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, osim u slučaju prijeko potrebe."

Članak 7.

U članku 37. mijenja se stavak 3 i glasi:

"Radnik ne može kod više poslodavaca raditi u nepunom radnom vremenu s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučajevima predviđenima zakonom."

U istom članku stavak 4. briše.

Članak 8.

Iza Članka 37 dodaje se Članak 37.a koji glasi:

"Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, a što je poslodavac dužan razmotriti i u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva."

Članak 9.

Članak 38. stavak 6 se mijenja na način da glasi:

"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.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile."

Članak 10.

Iza Članka 38. dodaje se Članak 38.a kao novi naslov i novi članak te glasi:

"Nejednaki raspored radnog vremena"

Članak 38.a

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu, sve sukladno odredbama zakona ili kolektivnog ugovora."

Članak 11.

Iza Članka 46. dodaje se Članak 46.a kao novi naslov i novi članak te glasi:

"Zaštita određenih kategorija radnika"

Članak 46.a7

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji radi na izdvojenom radnom mjestu zbog pružanja osobne skrbi u skladu sa zakonom, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju takvih okolnosti.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika te najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem."

Članak 12.

Članak 60. stavak 3. se mijenja i glasi:

"Radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na 2 slobodna dana s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama, neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed."

Članak 13.

Iza Članka 61. dodaje se Članak 61.a kao novi naslov i novi članak te glasi:

"Odsutnost s posla"

Članak 61.a

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 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 14.

Članku 62. stavku 1. dodaje se točka 5. koja glasi:

"- 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga."

Članak 15.

U članku 64. dodaje se drugi stavak koji glasi:

" Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad."

a postojeći članak 2. postaje članak 3. te se mijenja na način da glasi:

"Poslovi radnih mjesta izvršavaju se u jedinicama/slужbama u kojima ustanova obavlja djelatnost na području Dubrovačko-neretvanske županije, sukladno Pravilniku o organizaciji rada i sistematizaciji poslova, osim u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu sukladno zakonu."

Članak 16.

Članak 78. stavak 2. se mijenja i glasi:

"Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava."

Članak 17.

U članku 82. dodaje se stavak 5. koji glasi:

" Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom."

Članak 18.

Članak 86. se mijenja na način da glasi:

" Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o rad. Iznimno 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:

- trudnoće

- korištenja roditeljnog, 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

- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac 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.

Ako je došlo do prekida tijekom 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 tijekom otkaznoga roka.

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

Članak 19.

Članku 87. mijenja se stavak 1. na način da glasi:

"Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te ako se otkazuje radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem."

Članak 20.

U članku 93. stavku 2. se mijenja točka 2 na način da glasi:

"ženi koja doji dijete"

Članak 21.

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

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Marija Doršner