

ŽUPANIJSKA BOLNICA LIVNO

PRAVILNIK O RADU

Livno, siječanj 2021.godine

Na temelju članka 118. i 177. Zakona o radu FBiH («Službene novine FBiH», broj 26/16), i članka 109. Zakona o radu Hercegbosanske županije («Narodne novine HBŽ», br.13/98 i 7/05), članka 85. stavak 1. alineja 2. Statuta Županijske bolnice Livno («Narodne novine Hercegbosanske županije», broj 4/17), 60. stavak 1. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika-doktora medicine i stomatologije u djelatnosti zdravstva na području HBŽ („Narodne novine HBŽ“ broj 4/18), članka 2. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriju HBŽ („Narodne novine HBŽ“ broj 8/18), Upravno vijeće, na 45.sjednici održanoj 21.01.2021. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Predmet reguliranja

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se odnosi između Županijske bolnice «Dr. fra Mihovil Sučić» Livno kao poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac) i radnika koji se odnose na:

- zasnivanje radnog odnosa;
- zaključivanje ugovora o radu;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanja za rad;
- trajanje i raspored radnog vremena;
- uvjeti i način korištenja godišnjeg odmora;
- plaćeni i neplaćeni dopusti;
- otkazni rokovi;
- plaće, dodaci i naknade plaće te periodi isplate;
- otpremnine;
- teže i lakše povrede radne obveze ili ugovora o radu;
- zaštita prava iz radnog odnosa;
- naknada štete;
- privremeni i povremeni poslovi,
- organizacija i sistematizacija radnih mjesta
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- druga pitanja značajna za radnike i poslodavca.

Članak 2.

Na sva prava, obveze i odgovornosti na radu i u svezi s radom u Županijskoj bolnici Livno, koja nisu regulirana ovim pravilnikom primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora te Statuta i drugih općih akata poslodavca i zaključenih ugovora o radu.

Članak 3.

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

Radnik se obavještava o načinu upoznavanja sa politikama i procedurama sigurnosti i kvalitete usluga.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom

vijeća zaposlenika odnosno sindikata i poslodavca, 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 i ostalih općih akata koji reguliraju prava i obveze iz rada i po osnovi rada, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih zakonima o radu.

Članak 4.

Na obradu podataka radnika primjenjuje se opći akt poslodavca o zaštiti osobnih podataka sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Ugovor o radu zaključuje radnik i poslodavac i stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

Ugovor o radu zaključuje se sukladno Zakonu o radu, kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku a u ime poslodavca ga zaključuje Ravnatelj.

Nakon zaključivanja ugovora o radu radnik se prijavljuje na mirovinsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti.

Radnik se prijavljuje Poreznoj upravi najkasnije na dan otpočinjanja rada.

Radniku se dostavlja preslika prijave odnosno preslika obrasca prijave na obvezno osiguranje kod Porezne uprave Federacije BiH (JS3100) a način dostavljanja se vrši potpisivanjem interne dostavne knjige za mjesto, potpisivanjem dostavnice ili davanjem izjave na zapisnik kod personalnog referenta da je radniku uručena preslika prijave.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Članak 6.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije osoba koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR).

Poslodavac će definirati kriterije u dobroj vjeri radi prednosti pri zasnivanju radnog odnosa i to da je zdravstveni radnik završio zanimanje kao redovit učenik/student, i kao takav ima prednost pri zaključivanju ugovora o radu.

Poslodavac može ponuditi ugovor o radu osobi koja je zdravstveno usmjerenje završila kao izvanredni učenik ili student samo ako nema na evidenciji Zavoda za zapošljavanje osoba koje su redovito završile obrazovanje.

Prednost pri zasnivanju radnog odnosa imaju osobe koje su bile stipendisti Županije ili ustanove i osobe koje su pohađale srednju medicinsku školu čiji je osnivač ili suosnivač Županija ili zdravstvena ustanova kod koje postoji potreba za zasnivanje radnog odnosa.

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Članak 7.

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, Ravnatelj donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uvjetima iz ovog Pravilnika.

Potreba iz stavka 1. ovog člana postoji:

1. ako je radno mjesto sistematizirano a nije popunjeno,
2. kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i u drugim slučajevima, neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti poslodavca,
3. ako se ukaže potreba za obavljanjem poslova koji nisu opisani u ovom pravilniku ili pravilniku o sistematizaciji kada se radno mjesto uvodi ugovorom o radu sa detaljnim opisom poslova,
4. ukoliko mjesto sistematizirano a posebni propisi određuju da poslodavac mora imati radnika za određene poslove i u slučaju promjene posebnih propisa koji mora poslodavac da primjenjuje,
5. ukoliko se poveća obim poslova radnog mjesta za koje je predviđen manji broj radnika a radi organizacije i obavljanja poslova potrebno je zaposliti više radnika na određenom radnom mjestu.

Postupak odlučivanja o ugovoru o radu

Članak 8.

Pozivanje kandidata za popunjavanje radnih mjesta vrši se na jedan od sljedećih načina: javnim oglašavanjem, prijavom potreba za radnikom nadležnoj službi za zapošljavanje ili neposrednim ugovaranjem sa licem iz reda stručnjaka i osoba koje ispunjavaju uvjete da obave posao koji se ugovora ugovorom o radu.

Ravnatelj odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa novim radnikom i pripravnikom, u skladu s ovim pravilnikom.

Ravnatelj odlučuje i o zaključivanju ugovora sa osobom radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, provodeći proceduru propisanu za zaključivanje ugovora o radu ili bez provođenja te procedure.

Prijem osoba iz stavka 3. utvrđuje se prema slijedećem redoslijedu a plan prijema vježbenika donosi poslodavac:

- Osobe koje su školu / studij zdravstvenog usmjerenja završili kao redoviti učenici/studenti;
- Liječnici dr.med. mr.ph i drugi koji su imali zaključen ugovor o stipendiranju a prema kojem se ustanova obvezala da osigura obavljanje pripravničkog staža;
- Zdravstveni djelatnici sa završenom VSS ili VŠS odnosno magistri ili bacchellori zdravstvenih studija ukoliko u službama nije bilo u zadnju godinu dana pripravnika sa ovim stupnjem stručne spreme i vrstom zanimanja;
- Osobe koje uputi Zavod za upošljavanje ili temeljem posebnog ugovora o omogućavanju stjecanja prvog radnog iskustva putem službi za posredovanje pri upošljavanju, nevladinih udruga u projektima upošljavanja ili volontiranja prema

posebnim programima za posebne kategorije stanovništava a sukladno ranije preuzetim obvezama;

- Osobe koje podnesu zahtjev za obavljanje pripravničkog staža a koje su pohađale srednju medicinsku školu čiji je suosnivač Županijska bolnica Livno a obveze prijema proistječu iz ugovora sa školom ili mjerodavnim ministarstvom prosvjete;

- Osobe - zdravstveni djelatnici koji su upućeni iz drugih ustanova radi obavljanja dijela pripravničkog staža a temeljem zamolbe zdravstvene ustanove.

Procedura u slučaju provedbe javnog natječaja

Članak 9.

Radni odnos na neodređeno zasniva se na temelju javnog natječaja ili oglasa.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa putem natječaja na temelju ovog pravilnika te u skladu sa raspoloživim financijskim sredstvima poslodavca donosi ravnatelj.

Odluku o tome da li ima potrebe raspisati prethodni natječaj donosi ravnatelj.

Odlukom o raspisivanju natječaja definiraju su opći i posebni uvjeti za zaključenje ugovora o radu te podkriteriji izbora kandidata i imenuje se povjerenstvo od najmanje 3 člana.

Liječnici se primaju neposredno ponudom zaključivanja ugovora o radu, a javnim oglašavanjem ukoliko nije moguće na prethodni način zaključiti ugovor o radu.

Članovi Povjerenstva za izbor kandidata mora imati najmanje istu razinu stručne spreme za mjesto za koje se raspisuje natječaj i najmanje 5 godina radnog iskustva na poslovima svoje stručne spreme.

U postupku prijema u radni odnos primjenjivat će se kriteriji koji se odrede odlukom o raspisivanju natječaja.

Opći uvjeti koje mora svaki kandidata koji traži zaposlenje ispunjavati su slijedeći:

- da ima 18 godina života
- da nije osuđen za kazneno djelo iz poglavlja kaznenog zakona koja se odnose na oštećenje zdravlja ljudi
- da ima valjanu licenciju izdatu od mjerodavne komore za zdravstvene radnike
- da ima položeni stručni ispit / državni ispit i ispit općeg znanja
- svaki kandidat mora imati najmanje 6 mjeseci radnog iskustva u struci nakon stečene stručne spreme izuzev prijema zdravstvenih radnika koji su završili studij po bolonjskom procesu i položili stručni ispit
- Mora imati zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova u oblasti zdravstva za konkretno radno mjesto

Radnik se može zaposliti kod poslodavca bez natječaja ako ispunjava uvjete iz prethodnog stavka:

- kada postoji obveza poslodavca da zaposli osobu temeljem ugovora o stipendiranju
- kada se nudi ugovor o radu uz otkaz postojećeg ugovora o radu zbog izmijenjenih okolnosti
- radna mjesta za koje potrebno je posebno znanje a na evidenciji Zavoda za zapošljavanje HBŽ nema osoba sa traženom kvalifikacijom
- slučajevi pojave prirodnih nesreća, elementarnih nepogoda i drugih slučajeva utvrđenih planom spašavanja sukladno posebnim propisima.

Članak 10.

Natječaj za prijem u radni odnos se provodi nakon donošenja odluke ravnatelja.

Dio natječajne procedure je obvezni pisani test i intervju.

Povjerenstvo za izbor kandidata boduje oba testa sa maksimalnih 10 bodova s napomenom da svaki kandidat da bi ušao u daljnji izbor na pisanom testu mora zadovoljiti sa 80% točnih odgovora na pisanom testu.

Posebni podkriteriji za zaključivanje ugovora o radu

Članak 11.

Ukoliko se ne radi o slučajevima iz članka 9. stavak 9. Pravilnika o radu i ako se odluči da se raspíše javni natječaj radi zaključivanja ugovora o radu u odluci ravnatelja mogu se navesti drugi podkriteriji kao i svaki drugi za koje ravnatelj odluči da je poželjno dodatno znanje ili vještine ili dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba sukladno članku 13. ovog Pravilnika.

Članak 12.

Ravnatelj samostalno donosi sve odluke u svezi zasnivanja radnog odnosa sukladno Statutu ustanove.

Ravnatelj prilikom odluke o izmjenama odnosno otkazivanju jednog ugovora o radu sa ponudom zaključivanja drugog ugovora o radu može tražiti mišljenje šefova službi/odjela ili drugih odgovornih osoba.

Ravnatelj u pogledu odlučivanja o drugim pravima i obvezama može tražiti mišljenja odgovornih osoba a koje su obvezne da dostave isto u pisanom obličju ne kasnije u roku od 8 dana od dana prijema obavijesti o traženju mišljenja.

Članak 13.

Ravnatelj može kod sklapanja ugovora o radu odnosno popunjavanja upražnjenog radnog mjesta poduzeti specijalne mjere koje u svrhu promoviranja ravnopravnosti spolova i dati prednost kod uposlenja manje zastupljenom spolu u odnosu na radna mjesta i vrstu stručne spreme odnosno određenog zanimanja.

Mjere iz stavka 1. mogu se poduzeti i kod dodjele stipendija.

Odlukom Ravnatelja prilikom ponude zaključenja ugovora o radu kao i definiranju uvjeta natječaja ukoliko se isti raspisuje dozvoljeno je da se prave razlike u dobroj vjeri sukladno članku 4. stavak 2. Zakona o radu HBŽ, na temelju Zakona o pravima branitelja i članova njihovih obitelji („Službene novine Federacije 33/04,56/05,70/07 i 9/10), Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Službene novine Federacije BiH“ br.9/10) i drugih posebnih Zakona.

Članak 14.

Ravnatelj može odlukom odrediti mjere radi omogućavanja uposlenja osoba sukladno članku 13. ovog Pravilnika i to posebno:

- definirati prednosti pri upošljavanju osoba koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju i definirati kriterije i način dokazivanja nepovoljnog položaja

- dati prednosti pri upošljavanju invalidnih osoba sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji invalidnih osoba
- odrediti kriterije prednosti na temelju Zakona o pravima demobiliziranih branitelja i članova njihovih obitelji
- te definiranje uvjeta za radnike a koji se odnose na posebna znanja radi pružanja kvalitetne i sigurne zdravstvene usluge (znanje i sposobnosti iz zdravstvenog menadžmenta i slično).

Članak 15.

U postupku popune radnog mjesta može se obaviti provjera radnih sposobnosti, osim u slučaju zasnivanja radnog odnosa zdravstvenog radnika – vježbenika, odnosno kod sklapanja ugovora o obavljanju vježbeničkog staža za ostala zanimanja.

Provjeru radne sposobnosti obavlja Povjerenstvo za izbor ili u drugim slučajevima posebno imenovano Povjerenstvo za procjenu radne sposobnosti.

Povjerenstvo iz prethodnog stava sastavlja i dostavlja Ravnatelju izvješće u pisanom obliku sa preporukom o daljnjim mjerama.

Povjerenstvo iz ovog članka daje i ocjenu uspješnosti rada tijekom probnog rada ako je isti ugovoren sa ocjenama „zadovoljava“ ili „nije zadovoljio radnik na probnom radu“ uz pisano obrazloženje ocjene rada.

Članak 16.

Ugovor o radu zaključuju se u pisanom obliču.

Ugovor o radu mora sadržavati naročito podatke utvrđene Zakonom o radu i druge podatke.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi s odredbom člana 8. Zakona o radu.

Poslodavac može tražiti podatke u pogledu zdravstvenog stanja (kliconoštvo) te druge okolnosti u svezi zdravstvenog stanja posebno prije zaključivanja ugovora o radu na radnim mjestima sa izvorima ionizirajućeg zračenja sukladno posebnim propisima.

Članak 17.

Ugovor sa radnikom zaključuje ravnatelj u ime poslodavca.

Članak 18.

Prilikom uređivanja odnosa nakon dodijeljene specijalizacije koja se obavlja izvan BiH u ugovor će se unijeti odredbe u svezi uvjeta rada u inozemstvu sukladno članku 25. Zakona o radu FBiH.

Rad izvan prostorija poslodavca

Članak 19.

Ugovor o radu radi obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca zaključuje sa radnikom ravnatelj.

Odluku o potrebi ili ponudi ugovora iz prethodnog stavka donosi ravnatelj.

Rad izvan prostorija poslodavca može se obavljati kod kuće ili drugom prostoru koji osigura radnik a koji mora ispunjavati posebne propisane uvjete opreme i prostora za određene vrste poslova.

Ugovor o radu izvan prostorija poslodavca može se zaključiti za dio radnog vremena do jedne trećine punog radnog vremena u zdravstvu dok se ostatak poslova moraju obavljati kod poslodavca, a za ostale poslove koji nisu zdravstvena djelatnost ugovorom se definira radno vrijeme i način evidentiranja istoga za vrijeme rada izvan prostorija poslodavca.

Ugovor sadrži podatke propisane za ugovor o radu kao i podatke iz članka 26. Zakona o radu.

Radno-pravni status ravnatelja

Članak 20.

Radno pravni status ravnatelja nakon imenovanja regulira se posebnim ugovorom a koji može obavljati funkciju u radnom odnosu ili bez radnog odnosa a sukladno ovom Pravilniku o radu i Statutu poslodavca.

Ravnatelj koji obavlja funkciju u radnom odnosu zasniva radni odnos ugovorom na određeno vrijeme od 4 godine vremena trajanja mandata.

Ravnatelj koji obavlja funkciju na način iz prethodnog stava ima sva prava kao i drugi radnici a propisana ovim Pravilnikom o radu a obvezano se odredbe o godišnjem odmoru, naknadama koje nemaju karakter plaća, korištenje službenog vozila i telefona definiraju posebnim ugovorom.

Pojedinačne odluke o pravima o obvezama ravnatelja donosi Upravno vijeće, a odluke o utvrđenim pravima u ugovoru potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

Ravnatelju koji ne zasniva radni odnos menadžerskim ugovorom se definiraju prava i obveze.

Ugovor zaključuje Upravno vijeće.

Upravno vijeće donosi posebnu odluku o uvjetima, pravima, obvezama i odgovornostima u slučaju da se nakon imenovanja ne zasniva radni odnos – menadžerskom ugovoru.

Odluke o pravima iz radnog odnosa i menadžerskog ugovora ravnatelja potpisuje Predsjednik Upravnog vijeća.

Upravno vijeće može svojom odlukom prenijeti ovlasti da pojedine akte iz oblasti radnog odnosa i menadžerskog ugovora obavlja drugi radnik kao i da potpisuje odobrenja i evidencije koje se odnose na Ravnatelja (potpisivanje evidencije rada, praćenje korištenja prava iz radnog odnosa, odobravanje službenih putovanja, potpisivanje putnih naloga i drugo).

Članak 21.

Na ravnatelja se ne odnose odredbe ovog Pravilnika za koje je određeno da se definiraju ugovorom o radu ili odlukom Upravnog vijeća.

Plaću ravnatelju određuje Upravno vijeće.

Koeficijent za obračun plaće ravnatelja iznosi maksimalno 2 boda više od najvišeg koeficijenta za najsloženije poslove određene ovim Pravilnikom o radu.

Radno – pravni status radnika sa posebnim odgovornostima

Članak 22.

Djelatnici s posebnim ovlastima i odgovornostima na razini poslodavca izuzev ostalih imenovanih funkcija iz članka 47. Pravilnika, a koji sukladno članku 65. Statuta čine Ured ravnatelja:

- pomoćnici ravnatelja za medicinska pitanja, ekonomske poslove, pravne poslove i javne nabave
- glavna medicinska sestra/tehničar bolnice

Radi racionalnosti rukovodnog kadra, ravnatelj može jednu osobu imenovati i za pomoćnika i za druge funkcije i odgovornosti kao šefa odjela i drugo.

Imenovane osobe iz ovog članka obavljaju poslove na temelju jednog ugovora o radu kojim se definiraju uvjeti rada, prava i obveze kao i prava iz radnog odnosa.

Plaća pomoćnika ravnatelja zdravstvenog radnika uvećava se za maksimalno 20% osnovne plaće.

Plaća pomoćnika ravnatelja nezdravstvenog radnika uvećava se za maksimalno 20% osnovne plaće.

Plaća glavne sestre/tehničara uvećava se za maksimalno 20% osnovne plaće.

Koeficijent za obračun plaće iz prethodna dva stavka ne može biti veći dvostrukog koeficijenta složenosti poslova predviđenog za radno mjesto sa kojeg je radnik imenovan na odgovornu funkciju u Uredu ravnatelja.

Članak 23.

Probni rad

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji traje najduže 6 mjeseci.

Probni rad se može radniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Radnik koji traži produljenje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i dokazati (dokumentirati) razloge zbog kojih traži produljenje probnog rada.

Ukoliko se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren otkazni rok je 7 dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta prestaje radni odnos za vrijeme probnog rada radni odnos prestaje sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Članak 24.

Radniku koji nije udovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku, obrazložen i uz otkazni rok od sedam (7) dana.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz do posljednjeg dana probnog rada smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 25.

U tijeku probnog rada osoba koju odredi ravnatelj u svakom konkretnom slučaju, a u pravilu voditelji /šefovi služba i odjela prate rad i rezultate rada radnika.

Ravnatelj može posebnom odlukom zadužiti drugog radnika na istom ili sličnom radnom mjestu te nadređenim radnicima da prate i ocjenjuju rad radnika tijekom probnog rada a radi konačne ocjene da li je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta za koji je zaključen ugovor o radu.

Ocjenu o tome da li je radnik zadovoljio ili ne na probnom radu donosi ravnatelj na temelju mišljenja odgovornih osoba pojedine ustrojbene jedinice poslodavca koje se predaje u pisanom obličju.

Ravnatelj može odrediti da ocjenu da Povjerenstvo iz članka 127. ovog Pravilnika.

Članak 26.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopi ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i drugih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obaveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 27.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad je stalna obveza radnika.

Poslodavac je dužan prigodom promjena ili uvođenja novog načina organiziranja rada omogućiti radniku stjecanje odgovarajućeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta.

Članak 28.

Radniku se može odobriti obrazovanje u smislu stjecanja višeg stupnja obrazovanja ili prekvalifikacije.

Uvjeti pod kojima se može odobriti obrazovanje su slijedeći:

- da je ukazana potreba za upošljavanjem radnika sa određenom vrstom i stupnjem stručne spreme odnosno obrazovanja a da ustanova ne može na drugi način osigurati potreban kadar;
- da na evidenciji Zavoda za upošljavanje nema osoba za potrebnom kvalifikacijom
- da nema takvog kadra u ustanovi a koji rade na radnim mjestima za koje se ne traži ta kvalifikacija odnosno obrazovanje;
- da je sistematizacijom utvrđeno takvo radno mjesto ili da je posebnim propisom utvrđeno da poslodavac mora imati radnika sa takvim obrazovanjem i stupnjem stručne spreme i da je to obrazovanje potrebno s obzirom na vrstu poslova, složenost poslova i obim poslova pojedinog radnog mjesta;
- da su osigurana sredstva kojima će se pokriti troškovi obrazovanja;

- da je radnik dao svoje pismenu suglasnost i prethodno podnio zahtjev;
- da radnik nije stariji od 40 godina ukoliko se odobrava stjecanje višeg stupnja stručne spreme određenog studija odnosno II. ciklusa obrazovanja.

Pod uvjetima iz stavka 1. ovog članka ravnatelj donosi odluku kojom se odobrava obrazovanje.

Na temelju odluke iz stavka 2. sklapa se poseban ugovor kojim se uređuju prava i obveze poslodavca i radnika u svezi obrazovanja i to:

- vrsta i stupanj obrazovanja koje se omogućava radniku;
- rok do kojeg radnik mora završiti obrazovanje;
- obveza radnika da će zaključiti sa ustanovom ugovor o radu na neodređeno na radnom mjestu za koje se školuje i da će na tom radnom mjestu ostati najmanje trostruko vrijeme koliko je trajalo obrazovanje;
- obveza vraćanja naknade i sredstava ukoliko radnik u ostavljenom roku ne završi obrazovanje kao i naknadu štete;
- druga pitanja važna za uređivanje prava i obveza u svezi obrazovanja.

Članak 29.

Radniku se može odobriti kao i narediti obvezno osposobljavanje pod slijedećim uvjetom da je za potrebe obavljanja radnog mjesta potrebno dodatno osposobljavanje a koje ne spada u kategoriju formalnog obrazovanja (npr. rad na računaru, obuka na raznim softverskim programima, upravljanje kvalitetom, korištenje novih tehnologija u radu, upravljanje medicinskom opremom, upravljanje rizikom, osiguranjem sigurnosti zdravstvene usluge, sprečavanje intrahospitalnih infekcija i dr.).

Odluku o osposobljavanju donosi ravnatelj.

Odbijanjem naredbe o osposobljavanju radnik čini težu povredu radne obveze.

Članak 30.

Poslodavac će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizirati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).

Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Poslodavac uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.

U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Poslodavac u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.

Poslodavac snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.

Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.

Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Ravnatelj.

Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:

- a) obveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod Poslodavca,

- b) obaveza radnika za naknadu troškova Poslodavcu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
- c) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca po završetku obrazovanja,
- d) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane Poslodavca radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca.

Članak 31.

Radnici imaju pravo i obvezu da se stručno usavršavaju u okviru poslova radnog mjesta i poslove djelatnosti ustanove.

Stručno usavršavanje kao i oblici stručnog usavršavanja definiraju se pravilnikom odnosno programom stručnog usavršavanja za kalendarsku godinu.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Ustanova će snositi troškove stručnog usavršavanja i to:

- dnevnice u visini određenoj za tijela uprave,
- troškovi smještaja ukoliko isti nisu pokriveni od strane organizatora osim hotela „de lux“ kategorije odnosno hotela kategorije iznad 4 zvjezdice;
- troškove kotizacije za sudjelovanje na stručnom usavršavanju;
- troškove stručnog materijala (po zamolbi);
- putne troškove na način da se radniku kojem je odobreno usavršavanje plate troškovi u visini javnog prijevoza na datoj relaciji ili troškovi goriva po računu za gorivo u visini od 15% cijene goriva po litru (BMB 95) po prijednom kilometru.

Poslodavac može odlučiti da se troškovi djelomično snose ukoliko usavršavanje nije predviđeno planom i programom usavršavanja radnika za kalendarsku godinu.

Članak 32.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi do neoporezive visine dnevnice a u visini dnevnice propisane za tijela uprave.

Članak 33.

Jedna dnevnicu se obračunava za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju.

Za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati, obračunava se jedna dnevnicu, a za službeno putovanje koje traje osam do 12 sati pola dnevnice.

Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, pripadajuća dnevnicu se umanjuje za najviše 20%.

Službena putovanja

Članak 34.

Radnik koji je upućen da obavi poslove za poslodavca na službeni put ima pravo na troškove kao i za stručno usavršavanje određeno ovim Pravilnikom o radu.

Osim prava na troškove ima pravo i na slijedeće troškove: putne troškove ako nije osigurano službeno vozila troškovi u visini troškova goriva po računu za gorivo u visini od 15% cijene goriva po litru (BMB 95) po prijednom kilometru te troškove naknada za cestarine, putarine, mostarine, parking i drugi troškovi.

Dnevnice za službeni put u inozemstvo se isplaćuju na način kako je to propisano za tijela uprave Hercegbosanske županije i to:

- za službena putovanja u Republiku Hrvatsku, Srbiju, Crnu Goru i Makedoniju dnevnicu iznosi 110, 00 KM odnosno isplaćuje se u visini određenoj za tijela uprave
- za ostale države u visini propisanoj u uredbi o naknadama za službena putovanja do neoporezivog iznosa.

Članak 35.

Dnevnice određene za stranu državu u koju se službeno putuje obračunavaju se od sata prelaska granice Bosne i Hercegovine, a dnevnice određene za stranu državu iz koje se dolazi - do sata prelaska granice Bosne i Hercegovine.

Ako se službeno putuje u više zemalja, u odlasku se obračunava dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj počinje službeno putovanje, a u povratku - dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj je službeno putovanje završeno.

Za svako zadržavanje odnosno proputovanje kroz stranu državu koje traje duže od 12 sati obračunava se dnevnicu za tu stranu državu.

Članak 36.

Svako putovanje vrši se na temelju naloga za službeno putovanje.

Nalog izdaje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti posebnom odlukom u pisanom obličju.

Na temelju naloga može se isplatiti akontacija prema uvjetima propisanim člankom 109. Pravilnika o radu.

Nalog se neće izdati radniku koji nije opravdao raniji putni nalog ili nije vratio akontacije.

Ukoliko radnik nije opravdao ranije odobreno putovanje ili nije vratio akontaciju naplata tih troškova obavlja se po postupku određenom za naknadu materijalne štete radnika koju pričinio poslodavcu.

Ne opravdavanje akontacije ili odbijanje vraćanje akontacije predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 37.

Zdravstveni radnici imaju pravo na stručno usavršavanje radi održavanja i unapređenja kakvoće zdravstvene zaštite.

Radnici koji sudjeluju u procesu poboljšanju kvalitete i sigurnosti zdravstvenih usluga imaju pravo na posebne stimulacije (materijalne i nematerijalne poticaje-stručne povlastice i sl.) sukladno općem aktu ustanove kojim se uređuje ustroj upravljanja optimumom kvaliteta i sigurnosti zdravstvenih usluga.

Članak 38.

Poseban vid stručnog osposobljavanja je specijalizacija i subspecijalizacija zdravstvenih radnika.

Za odobravanje specijalizacija i subspecijalizacija primjenjuju se propisi iz oblasti zdravstvene zaštite i podzakonskih akata donesenih na temelju Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

Odluku o raspisivanju natječaja za dodjelu donosi Upravno vijeće a odluku o dodjeli ravnatelj.

Članak 39.

Ravnatelj odlučuje u kojim slučajevima, kada i gdje radnik će biti upućen radi stjecanja odgovarajućeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

Prijem vježbenika

Članak 40.

Poslodavac može vršiti prijem vježbenika radi osposobljavanja za samostalan rad.

Članak 41.

Sa vježbenicima sa završenom školom zdravstvenog usmjerenja sklapa se ugovor o radu radi obavljanja vježbeničkog staža sukladno Pravilniku o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika.

Ukoliko poslodavac nema uvjete za provođenje cjelokupnog staža sukladno Pravilniku iz stavka 2. ovog članka, omogućit će provođenje preostalog dijela vježbeničkog staža u drugoj zdravstvenoj ustanovi.

Ugovor sa vježbenikom sklapa se na određeni period i to:

- 12 mjeseci za vježbenike sa završenom visokom školskom spremom
- 9 mjeseci za vježbenike sa završenom VŠS;
- 6 mjeseci za vježbenike sa završenom SŠS/SSS
- 6 mjeseci za osobe sa završenim medicinskim fakultetom, fakultetom zdravstvenih studija i drugim zdravstvenim radnicima sukladno posebnim propisima.

Na period od jedne godine se može zaključiti ugovor sa svim kategorijama zanimanja sukladno ugovoru o sufinanciranju prvog zapošljavanja mladih zaključenim sa Zavodom za zapošljavanje.

Na period od dvije godine može se zaključiti ugovor o obavljanju vježbeničkog staža ako je posebnim propisom taj rok određen radi polaganja posebnog ispita u zanimanju.

Članak 42.

Sa vježbenicima koji nisu završili školu zdravstvenog usmjerenja sklapa se ugovor o radu radi obavljanju vježbeničkog staža sukladno Zakonu o radu u trajanju propisanom za određeno zanimanje a najduže 12 mjeseci osim u slučajevima iz članka 42 stavak 4.

Preslika ugovora iz stavka 1. ovog članka dostavlja se mjerodavnoj službi za posredovanje pri upošljavanju u roku od 5 dana.

Vježbenici iz stavka 1. ovog članka imaju pravo na naknadu plaće u visini od 70% od plaće koji bi primali za radno mjesto prema stručnoj spremi odnosno za poslove za koje se osposobljava.

Vježbenici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 43.

Nakon završenog školovanja osoba se može primiti na stručno usavršavanje i osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Ugovor o stručnom usavršavanju i osposobljavanju se zaključuje u pisanom obličju.

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju može se zaključiti i sa osobama koje imaju položen stručni ispit za poslove koji nisu obuhvaćeni programom obavljanja vježbeničkog staža.

Ugovor o stručnom usavršavanju osim za vježbenički staž može se zaključiti i sa osobama koje trebaju da ostvare radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati onoliko koliko je potrebno za stjecanje radnog iskustva nakon položenog stručnog ispita propisano sistematizacijom, podkriterijima za zasnivanje radnog odnosa te radi ispunjavanja uvjeta za dodjelu specijalizacije zdravstvenim radnicima.

Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor tijekom rada, dnevni i tjedni odmor.

Dužina trajanja ugovora o stručnom usavršavanju, način rada, pravo na naknadu ishrane u tijeku rada (topli obrok) i druga pitanja uređuju se ugovorom koji sklapa ravnatelj sa osobom koja se prima na stručno usavršavanje.

Preslika ugovora iz stavka 3. ovog članka dostavlja se mjerodavnoj službi za posredovanje pri upošljavanju u roku od 8 dana.

Stipendije

Članak 44.

Upravno vijeće može donijeti odluku, na prijedlog ravnatelja i Stručnog vijeća, o stipendiranju studenata koji su redoviti studenti na visokim zdravstvenim školama i studentima medicine i drugim fakultetima zdravstvenog usmjerenja ovisno o financijsko-materijalnim mogućnostima i potrebama kadrova poslodavca.

Ravnatelj će na temelju Odluke iz stavka 1. donijeti opći akt kojim će se razraditi kriteriji, uvjeti i sam postupak dodjele stipendija.

Sa izabranim kandidatima ravnatelj će potpisati ugovor o stipendiranju kojim će se ugovoriti obveza zaključivanja ugovora o radu nakon završenog školovanja.

Mjesta sa posebnim ovlastima i osnivanje posebnih tijela poslodavca

Članak 45.

Poslodavcem rukovodi Ravnatelj.

Opis poslova i ovlasti, prava i obveze Ravnatelja utvrđene su Statutom Ustanove i drugim općim aktima.

Članak 46.

Utvrđuje se mjesta odnosno funkcije radnika koji će obavljati poslove sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima predviđene ovim Pravilnikom (šefovi službe, odjela, glavne sestre/tehničari).

Ovlasti rukovođenja, nadzora i drugi poslovi i posebne ovlasti utvrđuju se ovim Pravilnikom i odlukom ravnatelja.

Za mjesta odnosno funkcije sa posebnim ovlastima se ne zaključuje se poseban ugovor o radu već se radnik imenuje odlukom ravnatelja izuzev pozicija reguliranih člankom 22. Pravilnika.

Mandat radnika sa posebnim ovlastima traje 4 godine i može se obnavljati.

Prava radnika koji obnašaju poslove mjesta sa posebnim ovlastima ostvaruju sukladno ovom Pravilniku i posebnoj odluci ravnatelja.

Imenovane funkcije

Članak 47.

Imenovane funkcije odnosno odgovorne osobe na mjestima sa posebnim ovlastima u pojedinim ustrojstvenim jedinicama su:

- Službama rukovodi šef službe
- za potrebe obavljanja poslova tijela upravljanja poslodavca mogu se imenovati pomoćnici ravnatelja za u oblastima: zdravstvo, ekonomija i financije, pravna pitanja, javne nabave i druge oblasti koji zajedno sa glavnim tehničarom bolnice i ravnateljem čine ured ravnatelja sukladno Statutu.
- glavna sestra/tehničar bolnice je najviše rukovodeće mjesto u oblasti sestrinstva
- Uredom ravnatelja rukovodi neposredno ravnatelj, s tim da Predsjednik Upravnog vijeća može naložiti obavljanje određenih poslova za potrebe rada Upravnog vijeća

U svakoj službi i nižoj ustrojstvenoj jedinici u oblasti sestrinstva i zdravstvene njege pacijenata odlukom ravnatelja imenuju se:

- Glavna sestra/tehničar odjela,
- glavna sestra / tehničar odsjeka,
- u svakoj smjeni ovisno od vrste i opsega poslova može se imenovati med.sestra/tehničar voditelj smjene a na temelju prijedloga šefa službe/odjela.
- sukladno posebnim propisima imenuje su drugi zdravstveni radnici kao referenti za zaštitu od ionizirajućeg zračenja, djelatnosti dijalize, transfuzijskoj djelatnosti za pojedine postupke i druge propisane postupke i poslove.

Za određene stručne poslove slijedeće su imenovane funkcije a čiji poslovi zajedno sa funkcijom glavne sestre/tehničara bolnice, ulaze u djelokrug rada Ureda ravnatelja:

- koordinator kvaliteta
- stručni savjetnik za sestrinstvo
- stručni suradnik/referent za sprečavanje intrahospitalnih infekcija
- stručni suradnik/referent za upravljanje medicinskim otpadom
- stručni savjetnik kao odgovorna osoba za poslove zaštite od ionizirajućeg zračenja
- odgovorna osoba za slobodan pristup informacijama
- stručni savjetnik za odnose sa javnošću – PR referent

Za pojedine djelatnosti imenuju se odgovorne osobe za nadzor procesa rada posebnom odlukom ravnatelja a sukladno posebnim zakonskim aktima i podzakonskim aktima donesenim na temelju zakona koji se primjenjuju na osnovnu djelatnost zdravstvene zaštite a

posebno za poslove prikupljanja i obrede krvi i krvnih sastojaka, bolničku ljekarnu i poslove dijalize.

Tijekom trajanja mandata osobe iz članka 46. i 47. imaju pravo na položajni dodatak određen člankom 91. ovog Pravilnika o radu.

Ravnatelj donosi odluku o potrebi imenovanja osoba za posebnim ovlastima.

Za sve osobe iz ovog članka može se zaključiti ugovor o radu sukladno ovom Pravilniku kojim će se definirati opis poslova ukoliko isti nije naveden u Sistematizaciji.

Osnivanje povjerenstava, radnih grupa, radnih tijela

Članak 48.

Za izvršavanje najsloženijih poslova koji zahtijevaju zajednički rad radnika iz dvije ili više ustrojstvenih jedinica, mogu se osnovati stalna ili povremena povjerenstva, radne grupe i druga radna tijela.

Zadaci, rokovi za izvršenje zadataka i sastav povjerenstva, radnih grupa ili radnih tijela određuje Ravnatelj.

Rješenje o imenovanju povjerenstva, radnih grupa ili radnih tijela sa zadacima i rokovima za izvršenje zadataka donosi Ravnatelj odnosno Upravno vijeće.

Svaki radnik je obavezan da obavlja poslove iz Odluke o imenovanju tijela iz ovog članka.

Za poslove koji se obavljaju u redovnom radnom vremenu u tijelima regulirana ovim člankom radnici nemaju prava na dodatno plaćanje tako obavljenog rada.

Članak 49.

Pored utvrđenih radnih mjesta u svakoj službi i odjelu poslove zdravstvene djelatnosti obavljaju i volonteri, vježbenici i sekundarci liječnici i osobe koje imaju zaključen ugovor o stručnom usavršavanju i obrazovanju.

Broj izvršitelja za obavljanje vježbeničkog staža kao i broj sekundaraca na pojedinim odjelima/službama se utvrđuje odlukom ravnatelja a na temelju općih akata poslodavca.

Poslodavac će radi obavljanja stručne prakse primati na rad učenike i studente sukladno posebno zaključenim ugovorima sa obrazovnim ustanovama.

V RADNO VRIJEME

Članak 50.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 37,30 sati tjedno.

Puno radno vrijeme se raspoređuje sukladno potrebama služba i potrebe da poslodavac organizira rad bolnice 24 sata dnevno.

Dnevno radno vrijeme iznosi 7,30.

Tjedno radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka izuzev poslova koji se obavljaju u smjenskom radu ili zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 51.

Sukladno potrebama organizacije rada u cilju pružanja kontinuirane zdravstvene zaštite radno vrijeme se može organizirati sukladno slijedećim oblicima radnog vremena:

- rad u smjenama (jednoj, dvije ili tri smjene ili više smjena);
- rad u turnusu
- preraspodjela radnog vremena i rad u turnusima;
- jednokratno i dvokratno radno vrijeme
- prilagođeno radno vrijeme
- posebnim oblicima rada dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu

Posebni oblici rada navedeni u prethodnom stavku definirani su granskim kolektivnim ugovorima i Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

Na poslovima za koje je odlukom ravnatelja određena preraspodjela radnog vremena, puno radno vrijeme će se rasporediti na način da u određenom periodu iznosi više od punog radnog vremena, a u preostalom dijelu kraće od punog radnog vremena (preraspodjela radnog vremena), s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, odnosno prosječno radno vrijeme u tijeku kalendarske godine ne može biti duže od 37,5 sati tjedno.

U slučaju preraspodjele radnog vremena takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim.

Odluku o rasporedu radnog vremena i oblicima radnog vremena za ustrojbene jedinice i radna mjesta donosi ravnatelj na temelju podzakonskog akta o organizaciju i rasporedu radnog vremena kojeg donosi mjerodavni županijski ministar zdravstva.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 52.

Ukoliko se radnik ne može zaštititi od štetnih utjecaja i uz promjenu mjera zaštite na radu, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika (skraćeno radno vrijeme)

Poslovi na kojim se ni uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja kao i trajanje radnog vremena će se propisati Pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu.

Do donošenja pravilnika iz stavka 2. ovog članka uvodi se skraćeno radno vrijeme izjednačeno sa punim radnim vremenom i to za slijedeće službe i radna mjesta:

- na Odjelu radiologije i dijagnostike - dnevno radno vrijeme je 6 sati
- u Laboratoriju za patohistologiju i citologiju – dnevno radno vrijeme je 7 sati
- Odsjeku za onkologiju dnevno radno vrijeme je 7 sati
- Mikrobiološki laboratorij dnevno radno vrijeme je 7 sati

Radnici koji rade na poslovima na kojim je uvedeno skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja izjednačeni su u pravima i obvezama sa radnicima s punim radnim vremenom.

Članak 53.

Invalidi rada imaju pravo na skraćeno radno vrijeme koje iznosi 6 sati dnevno.

Invalid rada sa preostalom radnom sposobnosti sa oštećenjem organizma preko 60% radi skraćeno radno vrijeme 4 sata dnevno.

Članak 54.

Radnik ne smije napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanju osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite pučanstva.

Napuštanje radnog mjesta iz stavka 1. predstavlja težu povredu radne obveze.

Povredu radne obveze predstavlja i namjerna zlouporaba instituta iz stavka 1. u smislu namjernog kašnjenja kod preuzimanja poslova znajući da kolega ne smije napustiti radno mjesto.

Prekovremeni rad

Članak 55.

Radnici su obvezni na zahtjev ravnatelja ili odgovorne osobe koju on ovlasti (šefovi odjela i druge odgovorne osobe) raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) a najduže do 8 sati tjedno u slučajevima više sile, povećanja obima poslova, te obavljanja poslova koji ne trpe odlaganje ili postoji nemogućnost kontinuiranog pružanja zdravstvene zaštite.

Trudnica i roditelji odnosno usvojitelji djeteta do 3 godine kao i samohrani roditelji djece do šest godina starosti mogu raditi prekovremeno samo ako daju pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je prekovremeni rad kategoriji radnika iz prethodnog stavka prema uvjetima iz Zakona o radu.

Poslodavac može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti da se umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobri korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), u skladu s mogućnostima organizacije rada.

Noćni rad

Članak 56.

Rad u vremenu od 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.

Radnik može raditi uzastopno noćni rad najduže jedan tjedan.

Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.

Zabranjen je noćni rad trudnica počevši od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i osobe kojoj rješenjem mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Nepuno radno vrijeme

Članak 57.

Radna mjesta za koja se, s obzirom na vrstu i obujam poslova, utvrđuje radno vrijeme sa kraćim trajanjem od punog radnog vremena (nepuno radno vrijeme), utvrđuje se općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta navodi se kod naziva radnog mjesta mogućnost zaključivanja ugovora sa nepunim radnim vremenom.

Ravnatelj može ponuditi zaključivanje ugovora o radu na svim radnim mjestima sa nepunim radnim vremenom ako to odgovara obimu posla kao i da radnik zaključi više takvih ugovora sa više poslodavaca do punog (jednog radnog vremena).

Članak 58.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika sa punim radnim vremenom, izuzev prava koja ovise od dužine radnog vremena (plaće, naknade i sl.), sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

Članak 59.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom može sklopiti više takvih ugovora kod drugog poslodavca da bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Obveza vođenja evidencija

Članak 60.

Poslodavac je obvezan voditi evidencije propisane člankom 43. Zakona o radu.

Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o nazočnosti radnika na radu, izostanci kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr..

Svaki radnik je obvezan ukoliko napušta krug Poslodavca tijekom radnog vremena potpisati na porti razlog izlaska sa napomenom tko je izlazak odobrio a portiri upisuju vrijeme povratka.

Matična evidencija radnika vodi se sukladno pravilniku federalnog ministra rada i socijalne politike.

Poslodavac vodi i druge propisane evidencije od kojih ovisi ostvarivanje prava i obveza radnika i poslodavca a koje se temelje na posebnim propisima posebno iz oblasti poreza i doprinosa i obrađuje osobne podatke radi ostvarivanja zakonski utemeljenog cilja za koji je potrebno obrađivati podatke.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Članak 61.

Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta a koristi ga sukladno općem aktu ustanove ili prema rasporedu koji utvrđuje ravnatelj ili po ovlaštenju ravnatelja šef odjela/službe s tim da se ne može koristiti prva dva sata nakon početka niti zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevnom organizacijom vremena se definira u službi način korištenja odmora s tim da ne može više od polovine radnika jedne ustrojstvene jedinice biti u isto vrijeme koristiti odmor u tijeku radnog vremena a koje obavljaju zdravstvenu djelatnost.

Odmor iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

Poslodavac će na zahtjev radnika omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna ako i odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti (osobe na imenovanim funkcijama).

Odmor iz ovog članka radnici koji su dežurni, rade u turnusima od 12 sati, drugoj i trećoj smjeni koriste na radnom mjestu i odmor traje 45 minuta u turnusu.

Zabranjeno je za vrijeme odmora tijekom radnog dana kada radnik izlazi za vrijeme odmora izvan kruga sjedišta poslodavca da napušta krug u zaštitnoj odjeći u kojoj obavlja poslove radnog mjesta, izlazak u zaštitnoj odjeći (izuzev pratnje pacijenta) predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 62.

Između dva uzastopna dana radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od 12 sati neprekidno.

Članak 63.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i/ili nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se jedan dan tijekom narednog tjedna, a radnik ne smije raditi na tako utvrđen dan.

Zabranjeno je kumuliranje dana tjednog odmora duže od dva tjedna.

Radniku se mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Izuzetno se može odobriti naknadno korištenje slobodnih dana odnosno dana tjednog odmora ako zdravstveni radnik nije mogao zbog potreba posla da koristi dane tjednog odmora bez vremenskog ograničenja i mogu se kumulirati slobodni dani nakon dežurstva liječnika sukladno posebnoj odluci ravnatelja ako je postojao opravdan razlog u organizaciji posla zbog kojeg radnik nije mogao svoje pravo da ostvari.

Godišnji odmor

Članak 64.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u duljini od najmanje 20 radnih dana, a najviše 30 radnih dana.

Radna mjesta sa posebnim uvjetima rada u kojim radnik ima pravo na korištenje godišnjeg odmora duže od 30 dana su:

- a) radna mjesta sa ionizirajućim zračenjima,

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad koju je utvrdio ovlaštení doktor medicine, porodišnjog odsustva, i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika.

U dane godišnjeg odmora ne računaju se dani tjednog odmora, blagdani u koje se ne radi, neradni dani kao takvi određeni odlukom mjerodavnog tijela vlasti u HBŽ kao i drugo vrijeme odsustva s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 65.

Radnik koji se prvi put upošljava ili radnik koji je imao prekid između dva radna odnosa duži od 15 dana te nije ostvario 6 mjeseci neprekidnog rada ima pravo na najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, s tim da ravnatelj može rješenjem utvrditi i duže trajanje godišnjeg odmora sukladno složenosti poslova koje radnik obavlja.

Članak 66.

Pravo na godišnji odmor dulji od 20 radnih dana imaju radnici prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža

Godine staža od - do	Broj dana godišnjeg
2- 5	1 dan
5-10	2 dana
10-15	3 dana
15-20	4 dana
20-25	5 dana
25-30	6 dana
30-35	7 dana
Preko 35 godina	8 dana

b) prema složenosti poslova

Poslovi	Broj dana
poslovi VSS i subspecijalizacijom	9
poslovi VSS sa završenom specijalizacijom	8
poslovi VSS (VII/1 stupanj) i mag. struke sa minimalno 4 godine studija	7
poslovi VSS, VŠS, zdravstveni studij i druga zanimanja bacc. sa min 3 godine studija	6
poslovi VŠS i bacc. (2 godine studija)	5
poslovi SSS četverogodišnja srednja	4
poslovi SSS trogodišnja srednja škola	3
poslovi VKV I KV	2
poslovi NK	1
poslovi imenovanih funkcija (reizborna mjesta)	4

c) prema socijalnim uvjetima

Socijalni uvjet	Broj dana
roditelj, staratelj ili usvojitelj s jednim malodobnim djetetom do sedam godina	2
roditelju, staratelju ili usvojitelju za svako slijedeće malodobno dijete	još po - 1 dan
samohranom roditelju sa malodobnim djetetom do 12 godina starosti godina	3
roditelju, staratelju ili usvojitelju hendikepiranog djeteta	5
invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata s najmanje 60% invaliditeta i RVI sa 20% i više % invaliditeta	5

d) prema uvjetima rada

Uvjeti rada	Broj dana
rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja	10

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Članak 67.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Poslodavac je dužan radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

Članak 68.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će uzeti u obzir želje i potrebe radnika u mjeri koja ovisi od procesa rada i kontinuiranog pružanja zdravstvene zaštite.

Članak 69.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Prvi dio godišnjeg odmora se koristi u neprekidnom trajanju od najmanje 12 radnih dana tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Radnik koji nije koristio 12 dana u kalendarskoj godini nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu osim u slučaju kada je poslodavac posebnim rješenjem prekinuo korištenje godišnjeg odmora zbog neodgovornih poslova te u slučaju elementarne nepogode.

Članak 70.

Godišnji odmori se koriste temeljem plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi ravnatelj, najkasnije do 1. svibnja tekuće godine.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika uz mišljenje šefova službi/odjela.

Pri donošenju plana mora se voditi računa da zbog korištenja godišnjeg odmora ne može biti odsutno više od 30 % radnika u ustanovi tj. pojedinoj službi.

Članak 71.

Radniku se dostavlja odluka / rješenje o dužini i vremenu korištenja godišnjeg odmora najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 72.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi, fizički se može udaljiti iz prostora poslodavca i onemogućit će mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

Ukoliko radnik dođe na posao na dan koji mu je određen kao godišnji odmor a koji je i kao takav određen rasporedom rada u službi / odjelu čini lakšu povredu ugovora o radu.

Članak 73.

Radniku se može promijeniti ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavca kao i na zahtjev radnika zbog osobnih potreba.

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora koje je uslijedilo na zahtjev poslodavca.

Troškovi iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali uslijed prekida korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom – vaučeri, akontacija rezervacije smještaja i slični troškovi.

Članak 74.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu o čemu poslodavac donosi posebno rješenje.

Dopusti

Članak 75.

Radnik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće tijekom kalendarske godine (plaćeni dopust) do ukupno sedam radnih dana u slijedećim slučajevima:

1. sklapanje braka.....5 dana
2. teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva,.....5 dana
3. za smrtni slučaj člana uže obitelji..... 5 dana
4. za smrtni slučaj roditelja bračnog partnera.....5 dana
5. za smrtni slučaj brata/sestre bračnog partnera..... 2 dana
6. porođaja supruge.....5 dana
7. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima,
i sportskim susretima.....5 dana
8. dragovoljno darivanje krvi.....2 dana

9. preseljenja.....	2 dana
10. u slučaju elementarne nepogodne.....	3 dana
11. sklapanja braka djeteta.....	5 dana
12. polaganja stručnog ispita.....	2 dana
13. polaganja stručnog ili nekog posebnog ispita u zanimanju koji traje duže od 1 dana.....	5 dana

Radnicima koji prema vjerskom uvjerenju obilježavaju blagdane koji nisu kao neradni dani propisani Zakonom o blagdanima i neradnim danima HBŽ imaju pravo na plaćeni dopust do 5 radnih dana tijekom kalendarske godine na temelju posebne odluke Ravnatelja.

Članom obitelji u smislu stavka 1. točka 2. i 3. smatraju se bračni odnosno izvanbračni drug, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorčac i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

Izuzetno u slučaju smrti člana uže obitelji radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana u skladu sa stavkom 1.ovoga članka.

Drugi slučajevi plaćenog odsustva

Članak 76.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i to:

- a) Odsustvo radnika s posla zbog poziva na davanje iskaza, svjedočenje ili vještačenje pred mjerodavnim tijelima na njihov poziv. Radnik je dužan da dostavi poslodavcu poziv i kasnije dokaz potvrdu o razlogu odsustva s posla. Za ove slučajeve ima radnik plaću u visini kao da je i radio.
- b) odsustvo radnika koji je u pritvoru, za vrijeme kojeg se radnik ne odjavljuje kod porezne uprave i isplaćuje mu se 50 % od njegove plaće odnosno minimalni iznos plaće koja predstavlja minimalnu osnovicu za uplatu poreza i doprinosa, a po izlasku iz pritvora ima pravo povratka na posao;
- c) U slučaju izvršavanja obveze pojavljivanja u svojstvu svjedoka na sudu;

Članak 77.

Radnik koji zbog djelovanja više sile nije mogao doći bez svoje krivice na posao ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 78.

Ravnatelj može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od 7 radnih a maksimalno do 10 radnih dana tijekom kalendarske godine i to:

- Polaganje specijalističkog ispita
- Polaganje ispita uže specijalizacije
- gradnje kuće ili renoviranja stana

- sudjelovanje na sportskim takmičenjima
- sudjelovanje u kulturnim manifestacijama
- stručnog usavršavanja i stručnog obrazovanja
- specijalističkog i subspecijalističkog usavršavanja
- izrade magistarskog rada ili doktorske disertacije

Ravnatelj odobrava radnicima koji su izabrani na funkcije na bilo kojoj razini vlasti a nisu profesionalizirali izabranu funkciju nakon rezultata izbora bilo koje razine vlasti u BiH ili koji profesionalno ne obavljaju bilo koju drugu imenovanu funkciju plaćeni dopust u trajanju koliko je potrebno da ispune obveze i obave poslove imenovanih funkcija (skupštinski zastupnici, vijećnici općinskih vijeća i kao i za članstvo u stalnim radnim tijelima zakonodavnih i izvršnih tijela).

Neplaćeni dopust

Članak 79.

Ravnatelj može radniku odobriti odsustvo s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) na temelju zahtjeva radnika do godine dana.

Neplaćeno odsustvo u tijeku kalendarske godine se može odobriti za :

- stručno usavršavanje koji ne osigurava poslodavac- 30 dana
- polaganje diplomskog ispita - 30 dana
- izradu dokorskog ili magistarskog rada - 30 dana
- gradnju ili popravku kuće ili stana - 30 dana
- njegu člana obitelji - 30 dana
- posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja - 30 dana
- rada izvan BIH najduže 12 mjeseci
- spajanja sa obitelji izvan BIH na period najduže do 12 mjeseci bez prekida
- neplaćeno iz osobnih obiteljskih razloga najduže 12 mjeseci (njege člana obitelji, u slučaju oboljenja radnika a nisu ispunjeni uvjeti za mirovinu i sličnim slučajevima)
- školovanje koje nije obuhvaćeno organiziranim oblicima obuke koju provode tijela i institucije u Federaciji, odnosno u Bosni i Hercegovini, a koje doprinosi ukupnom usavršavanju radnika
- u slučaju izdržavanja kazne zatvora ili druge sankcije ili mjere (oduzimanje vozačke ako je potrebna za obavljanje poslova, rad za opće dobro na slobodi) a ne postoje uvjeti za otkaz ugovor o radu u smislu Zakona o radu.

Zahtjev se može odbiti osim u slučaju da radnik podnese zahtjev za dopust radi zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba kada će se odobriti dva dana neplaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze radnika miruju.

Ostvarivanje prava na odsustvo

Članak 80.

Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljeekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.)

O svakom zahtjevu za odsustvo odlučuje Ravnatelj.

U slučaju da Ravnatelj podnosi zahtjev za plaćeni dopust Odluku donosi Upravno vijeće.

VII PLAĆE

Temeljna pravila za obračun i isplatu plaće

Članak 81.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorima za zdravstvo koji vrijede na teritoriju Hercegbosanske županije i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Hercegbosanskoj županiji.

Članak 82.

Plaća radnika za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu se sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće sukladno Zakonu o radu.

Članak 83.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti radniku za puno radno vrijeme za posao odgovarajuće grupe složenosti i rezultate rada.

Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.

Članak 84.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće radnika i predstavlja umnožak neto satnice i broja osobno obavljenih radnih sati u mjesecu prema evidenciji rada tijekom mjeseca.

Članak 85.

Neto satnica iznosi 2,24 KM.

Članak 86.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti određenih granskim kolektivnim ugovorima u zdravstvu za teritorij Hercegbosanske županije:

- 1) grupe složenosti doktora medicine, magistara farmacije, diplomiranih inženjera medicinske biokemije i zdravstvenih suradnika

Grupa /radno mjesto	Opis poslova / prethodno obrazovanje /zanimanje	Drugi uvjeti /napomene	Koeficijent složenosti	Koeficijent od 01.03.2018. godine	Koeficijent od 01.03.2019.g odine
Zanimanja I. Grupe	Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog smjera a koji rade u zdravstvenim ustanovama i sudjeluju u pružanju dijela zdravstvene zaštite u skladu s člankom 141. Zakona o zdravstvenoj zaštiti FBiH:	logoped	3,2	3,70	4,2
Zanimanja II. Grupe	Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog smjera:	doktor medicine, magistar farmacije, diplomirani inženjer medicinske biokemije	3,5	4,00	4,50
Zanimanja III. Grupe	Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.	-II-	4,20	4,70	5,20
Zanimanje IV Grupe	Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i subspecijalizacija.	-II-	4,40	4,90	5,40

- 2) grupe složenosti medicinskih sestara/tehničara, drugih zdravstvenih radnika i pomoćnih radnika u zdravstvu

Grupa /radno mjesto /složenost poslova zanimanja	Opis poslova / prethodno obrazovanje /zanimanje	Drugi uvjeti	Koeficijent složenosti
I.	Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola,(poslovi čišćenja radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz administrativnih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po	Osnovna škola, NK, KV i trogodišnja	1,20

	jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada).	srednja škola	
II.	<p>Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola sa dodatnim funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportiranje nečistog rublja i sl.); - poslovi pranja laboratorijskog posuda, ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuda, razvrstavanje steriliziranog posuda prema namjeni i sl.); - poslovi portira i čuvara; - jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza; - pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.); - pomoćni poslovi kod obdukcije, pakiranja sanitetskog materijala i sl. 	Osnovna škola i vještine	1,20
III	<p>Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stupanj obrazovanja odnosno KV radnici.</p> <ul style="list-style-type: none"> - poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača - na razini zvanja kvalificiranog radnika i sl.); - poslovi na pripremi hrane (kuhanje); - poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta - operater na telefonskoj centrali; - poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz; - srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija; 	III stupanj SS ili KV	1,5
IV	Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.	IV stupanj SSS	1,9
V	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna VKV.	VKV	2,1
VI	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.	SSS zdravstvenog smjera IV stupanj	2,1
VII/1 grupe	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.		2,4
VII/ 2	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.		2,6
VIII/1	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.		3,2
VIII/2	Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja – visoka zdravstvena škola.		3,2

Članak 87.

Radnici se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.

Članak 88.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,5% s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Prava na povećanu plaću

Članak 89.

Radniku se može uvećati plaća po posebnoj osnovi za postignuti naučni stupanj i druga postignuća u radu u okviru svoga posla i zanimanja a sukladno odluci ravnatelja.

Osnovna plaća povećava se za:

- a) znanstveni stupanj doktora znanosti - 10%
- b) znanstveni stupanj magistra znanosti - 5%
- c) magistar struke – 5%
- d) stečeni naziv primarius - 5%,
pri čemu se nabrojana povećanja međusobno isključuju.

Članak 90.

Plaću upravi (menagment) zdravstvene ustanove utvrđuje Upravno vijeće zdravstvene ustanove sukladno članku 21. Pravilnika o radu.

Članak 91.

Radnici imenovani odlukom ravnatelja na mjestima koja su sa posebnim odgovornostima i reizborna imaju pravo na uvećanje plaće za položajni dodatak.

Rukovodećim radnicima i odgovornim osobama osnovna plaća se uvećava za položajni dodatak koji iznosi od **5 do 10%** na utvrđenu plaću prema koeficijentu složenosti i položajni dodatak se ne isključuje u odnosu na druge naknade koje radnik ostvari.

Radnicima koji budu postavljeni odnosno imenovani na rukovodeća radna mjesta koja su kao takva utvrđena općim aktima poslodavca ili odobrava se povećanje plaće za vrijeme obnašanja poslova tog radnog mjesta.

Odlukom ravnatelja o imenovanju definira se postotak uvećanja kako slijedi.

- pomoćniku ravnatelja
- šefu odjela 10 %
- šef službe 10 %
- glavna sestra/tehničar bolnice 10%
- glavna sestra/tehničar 10%

U slučaju imenovanja na mjesta predsjednika ili predsjedavajućih onih tijela koja su obvezna u zdravstvenoj ustanovi sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti ravnatelj odlukom može takvim radnicima odrediti postotak uvećanja plaće ili mjesečnu naknadu u fiksnom iznosu za vrijeme obnašanja dužnosti (Stručno vijeće, povjerenstva za lijekove, kvalitetu, prigovore pacijenata i druga tijela).

Članak 92.

Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:

- a) radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odraduje slijedeći dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% od osnovne plaće radnika;
- b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini 13,5% od osnovne plaće radnika;
- c) blagdanom ili praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini 18% od osnovne plaće radnika.
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini 18% od osnovne plaće radnika;

Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.

Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

Članak 93.

Naknada za pripravnost obračunava se od naknade za dežurstvo, ovisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu 30%.

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

Rad u vrijeme pripravnosti smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

Članak 94.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu.

Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen ukoliko posebnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ukoliko poslodavac isplati naknadu za dežurstvo koje je radnik obavio za potrebe ustanove u kojoj obavlja specijalizaciju ista mora po dostavi izvješća da refundira plaćeni bruto iznos naknade za dežurstvo.

Članak 95.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- a) prekovremeni rad 30% od neto satnice
- b) noćni rad 30% od neto satnice
- c) rad na dan tjednog odmora 20% od neto satnice
- d) rad u dane praznika i blagdana koji su po zakonu neradni ili su proglašeni neradnim županijskim propisom 50% neto satnice.

Naknade iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju osim naknada pod c) i d).

Osnovna plaća radnika povećava se prema uvjetima rada kako slijedi:

- a) radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/AIDS - 10%,
- b) radnicima koji rade na odjelima kirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, psihijatrijskim odjelima, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći - 7%,
- c) radnicima na bolničkim odjelima - 5%,
- d) radnicima koji rade u mikrobiološkim citološkim biokemijsko- hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijima, na infektivnim odjeljenjima, u higijensko-epidemiološkoj službi, kirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj kirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, stomatolozima, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjeljenjima u primarnoj zdravstvenoj zaštiti (mjesto prvog kontakta sa pacijentom) –porodični/obiteljski liječnici) - 5%.
- e) radnicima na radnim mjestima koji obavljaju poslove na kojima je osnovno sredstvo rada računalo (pretežiti dio dnevnog radnog vremena) - 5%
- f) rad u vešeraju 5 %
- g) vozači sanitetskih vozila – 4%
- h) tehnička služba i služba održavanja medicinske opreme 4%
- i) bolnička ljekarna 5 %

Noćnim radom se smatra rad od 22 sata uvečer do 06 sati ujutro idućeg dana.

Naknade iz stavka 1. ovog članka se ne isključuju.

Naknade iz stavka 3. se međusobno isključuju i primjenjuje se najpovoljniji postotak uvećanja.

Članak 96.

Obračun naknade za dežurstvo i pripravnost isključuju uvećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom nedjeljom, blagdanom, praznikom i prekovremeni rad.

Rad po pozivu

Članak 97.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, koji se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 98.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće za ostvareni učinak na radu u slučaju povećanja obujma posla, unesene novine u obavljanju poslova, doprinosa radnika pozitivnom poslovanju poslodavca, doprinosu finansijskoj dobiti kada je učinak na radu utjecao na ugovaranje usluga sa mjerodavnim zavodom za zdravstveno osiguranje, u slučaju proširivanja usluga zdravstvene zaštite, kao i slučaju da radnik obavlja poslove upražnjenog radnog mjesta.

Plaća se uvećava sukladno odluci ravnatelja za slučajeve iz stavka 1. ovog članka za najmanje 20% prosječne plaće radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca.

Odlukom ravnatelja iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se i iznos povećanja plaće.

Članak 99.

Plaća se obračunava i isplaćuje za puni fond radnih sati u tijeku mjeseca za koji se obračun plaća vrši.

Evidenciju o vremenu koje radnici provode na radu tijekom mjeseca vodi radnik kojeg ovlasti ravnatelj, a sukladno Pravilniku o sadržini i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu „Službene novine FBiH“ 92/16)

Radnik koji tijekom mjeseca neopravdano izbiva s posla preko 10 radnih sati, čini povredu radne obveze, a što se utvrđuje evidencijom iz stavka 2. ovog članka.

Članak 100.

Plaće se isplaćuju mjesečno za prethodni mjesec.

Razmak između dvije plaće ne smije biti dulji od 30 dana.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Prilikom isplate plaće radniku će se uručiti pisani obračun plaće.

VIII. NAKNADE PLAĆE

Članak 101.

Radnici imaju pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, te prva 42 dana izbivanja s posla uslijed bolesti i invalidnosti sukladno posebnim propisima zdravstvenog osiguranja.

Članak 102.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora se isplaćuje radniku u visini njegove osnovne plaće kao da je radio.

Članak 103.

Radnici imaju pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće koju bi ostvario da je radio u slijedećim slučajevima:

- Plaćenog odsustva

- Državnih blagdana
- Vjerskih blagdana
- Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- Obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- Zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivice.

IX. NAKNADE KOJE NEMAJU KARAKTER PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Topli obrok

Članak 104.

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu (topli obrok) u tijeku radnog vremena. Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radnik ima pravo na naknadu u dnevnom iznosu za odrađeni radni dan.

Naknada za radnike koji rade 7,5 sati dnevno isplaćuje se u visini do 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku. Radnici koji odsustvuju s rada nemaju pravo na naknadu za ishranu kao ni u slučaju ugovora o radu izvan prostorija poslodavca.

Putni troškovi dolaska i odlaska s posla na posao

Članak 105.

Radnici čije je mjesto stanovanja unutar Hercegbosanske županije udaljeno od mjesta rada četiri (4) i više kilometara imaju pravo na putne troškove u visini koju odredi Upravno vijeće.

Regres

Članak 106.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od maksimalno 50% prosječne neto plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku na temelju odluke Upravnog vijeća.

Odluku o visini, načinu i vremenu isplate naknade iz stavka 1. ovog članka donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja sukladno objektivnim financijskim mogućnostima ustanove.

Članak 107.

Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja sukladno članku 34. ovog Pravilnika o radu.

Članak 108.

Radnici koje Županijska bolnica uputi na stručnu naobrazbu i usavršavanje putem tečajeva i seminara imaju pravo na plaćene troškove navedene u članku 31. ovog Pravilnika.

Članak 109.

Izuzetno, radniku upućenom na službeno putovanje, ravnatelj može odobriti, prije polaska na put, isplatu akontacije u visini do 70% procijenjenih troškova koji se očekuju na putovanju.

Neće se ponovno odobriti službeno putovanje ukoliko radnik nije vratio ili opravdao ranije isplaćenu akontaciju.

Propuštanjem vraćanja više uplaćene akontacije u roku od 15 dana od završetka službenog putovanja kao i ne dostavljanje validne dokumentacije opravdanja troškova službenog putovanja ili propusta podnošenja izvješće sa putovanja radnik čini težu povredu radne obveze.

Članak 110.

Radnik koji je privremeno upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini 50% prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 111.

Naknada za odvojeni život odobrava se odlukom ravnatelja specijalizantima koje je temeljem posebnog ugovora uputila Županijska bolnica na obavljanje specijalizacije van teritorija Hercegbosanske županije.

Članak 112.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan županije u kojem je mjesto uposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Članak 113.

Dnevnica, naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 114.

U slučaju smrti radnika uslijed nesreće na radu ili teškog profesionalnog oboljenja se isplaćuje naknada u visini od pet prosječnih plaća ostvarene na teritoriju Federacije BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, na ime troškova sahrane, isplaćuje naknada u iznosu 3 prosječne neto plaće, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članom uže obitelji iz stavka 2. ovog članka smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji kao i unučad bez roditelja.

Ukoliko kod poslodavca radi dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka 2. ovog članka, ovo pravo ostvaruje samo jedan član uže obitelji.

O pravu na naknade iz ovog članka odlučuje ravnatelj na temelju zahtjeva radnika odnosno člana uže obitelji radnika.

Članak 115.

Ravnatelj može odobriti i druge vidove nagrada i stimulacija jednom godišnje ovisno od godina provedenih u radnom odnosu u Županijskoj bolnici, te za rad i rezultate na radu i u svezi s radom radnicima koji nisu regulirani ovim Pravilnikom sukladno objektivnim financijskim mogućnostima.

Jubilarne nagrade

Članak 116.

Pravo na jubilarnu nagradu imaju radnici koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon navršenih godina staža a kako slijedi:

- Za 10 godina radnog staža jednokratno u visini od 200,00 KM
- Za 20 godina radnog staža jednokratno u visini od 400,00 KM
- Za 30 godina radnog staža jednokratno u visini od 600,00 KM.

Članak 117.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada a u skladu sa materijalnim mogućnostima.

Odluku o nagradama i stimulacijama donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Otpremnine

Članak 118.

Radnici imaju pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima iz članka 111. Zakona o radu FBiH.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 1 ovog članka, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

Otpremnina u slučaju iz članka 111. Zakona o radu iznosi minimalno jednu polovinu prosječne mjesečne plaće radnika koja mu je isplaćena u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa kod poslodavca za svaku navršenu godinu rada u ustanovi.

Radniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 5 prosječnih neto plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Zavoda za statistiku Federacije BiH.

Otpremnina iz stavka 5. ovog članka se isplaćuje u jednokratnom iznosu.

X NAKNADA ŠTETE

Članak 119.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavca, dužan je štetu naknaditi sukladno zakonu.

Članak 120.

Ako visina štete se ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi to prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina štete se utvrđuje u paušalnom iznosu od strane Povjerenstva za utvrđivanje štete koju imenuje/formira ravnatelj.

Članak 121.

Sastav, broj članova, mandat i druga pitanja u svezi rada povjerenstva iz članka 120. se uređuju poslovnikom o radu povjerenstva.

Članak 122.

Uz suglasnost povjerenstva iz članka 120. ovog Pravilnika i ukoliko šteta iznosi preko npr. 5000 KM može se smanjiti za najviše 20 % od utvrđene visine štete, dok se radnik može osloboditi plaćanja štete čija visina ne prelazi 1.000,00 KM (tisuću konvertibilnih maraka) o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 123.

Povjerenstvo može ravnatelju predložiti da radnik naknadu štete naknadi u više jednakih rata.

Članak 124.

Povjerenstvo može angažirati i stručne osobe prilikom utvrđivanja visine štete u paušalnom iznosu, a koje ne radi kod poslodavca, ali uz isključivu suglasnost ravnatelja.

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Način prestanka radnog odnosa

Članak 125.

Ugovor o radu sklopljen između poslodavca i radnika prestaje na način i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Otkaz ugovora o radu

Članak 126.

Radniku se može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok sukladno zakonu.

Radniku će se otkazati ugovor o radu u slučajevima propisanim zakonom ako se obzirom na kapacitet i ekonomsko stanje ustanove i mogućnosti radnika ne može osnovano očekivati da uposli radnika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad u drugim poslovima.

Članak 127.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti obavljati poslove radnog mjesta odnosno da nema potrebno znanje i sposobnost uslijed čega ne ispunjava radne obveze iz ugovora o radu može se otkazati ugovor sukladno članku –(prethodni članak).

Nemogućnost ispunjavanja obaveza iz ugovora o radu utvrđuje Povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Povjerenstvo se sastoji od osoba koje imaju najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja koju ima radnik čiju stručnu sposobnost treba procijeniti. U slučaju nedostatka tako stručnog kadra, mogu biti imenovani članovi Povjerenstva osobe uposlene izvan ustanove.

Članak 128.

Na temelju ocjene i nalaza Povjerenstva za procjenu radnih sposobnosti i rezultata rada, Ravnatelj donosi odluku o otkazu ugovora o radu ukoliko je nemoguće ponuditi izmijenjeni ugovor o radu kojim bi se radnik uposlio na drugom radnom mjestu ili ukoliko je nemoguće radnika osposobiti ili obrazovati za obavljanje drugih poslova.

Izvanredni otkaz

Članak 129.

Radniku se može otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka u slučaju težeg prijestupa ili teže povrede radne obveze utvrđene u članku 131. i u drugim slučajevima određenim ovim Pravilnikom.

U slučaju počinjenja lakše povrede radne obveze može se otkazati ugovor bez otkaznog roka ako je prethodno radnik u pisanom obličju upozoren da se namjerava otkazati ugovor u slučaju ponavljanja povrede u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

Rok za otkazivanje ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka je 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se otkaz daje a najkasnije u roku od jedne godine.

Lakše povrede radne obveze

Članak 130.

Lakše povrede radnih obveza su:

1. propust da se poslodavca izvijesti u roku od tri dana o privremenoj nesposobnosti za rad od dana nastupanja nesposobnosti;
2. neprijavljivanje prepravljjanja evidencija o radu koje nisu istinite
3. dolazak na rad sa zakašnjenjem ili neopravdano napuštanje radnog mjesta u tijeku i prije isteka radnog vremena više od 3 puta mjesečno;
4. neodazivanje na poziv ovlaštene osobe za utvrđivanje povrede radne obveze,
5. neovlašteno izdavanje radnih naloga,
6. odbijanje suradnje sa drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga,
7. neulaganje osobnih i stručnih sposobnosti pri obuci učenika, pripravnika, osoba na stručnom osposobljavanju, mlađih radnih kolega i drugih radnika koji su dodijeljeni na obučavanje i osposobljavanje;
8. iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju ustanove,
9. prouzrokovanje štete u manjem obimu krajnjom nepažnjom ili namjerom,
10. neprijavljivanje povreda radnih obveza,
11. neprijavljivanje štete koju je prouzročio drugi radnik,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučajevima kada nisu nastupile štetne posljedice,
13. odbijanje odnosno ne pružanje stručne pomoći drugim radnicima,
14. sudjelovanje u svađi bez težih posljedica
15. primanje privatnih posjeta u radnom vremena
16. neodgovorno ponašanje radnika prigodom rada na radnom mjestu i u radnim prostorijama ometanje drugih radnika na radu bez težih posljedica,
17. neopravdano propuštanje da se u roku od 24 sata obavijesti neposredni rukovoditelj o spriječenosti dolaska na rad,
18. povrede ostalih dužnosti radnika koje ne predstavljaju težu povredu radnih obveza.
19. naručivanje i zaduživanje lijekova i potrošnog materijala koji nije opravdan indikacijom liječenja pacijenata ili potrebama službe.

Teže povrede radne obveze

Članak 131.

Pored težih povreda propisanih ovim Pravilnikom teže povrede radne obveze:

1. neopravdani uzastopni izostanak s posla tri radna dana odnosno s prekidom najmanje pet radnih dana u tijeku 12 mjeseci;
2. nezakonito raspolaganje sredstvima ustanove;
3. neodobreno raspolaganje sredstvima ustanove u privatne svrhe a pri čemu je nastupila šteta u vrijednosti većoj od 1.000,00 KM;
4. nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti radnik sa posebnim ovlastima i odgovornostima u okviru svojih ovlasti;
5. uzastopno neostvarivanje rezultata rada iz neopravdanih razloga, u razdoblju od tri mjeseca tijekom godine;

6. povreda propisa odnosno općih akata ustanove o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih stvari;
7. propuštanje poduzimanja utvrđenih mjera za zaštitu radnika na radu;
8. zlouporaba položaja i prekoračenja dane ovlasti;
9. davanje poslovne, službene, profesionalne ili druge propisom utvrđene tajne;
10. odsustvovanje s posla zbog zlouporabe prava korištenja bolovanja;
11. Neobavještanje poslodavca blagovremeno (u roku od 3 dana) o privremenoj spriječenosti za rad-bolovanju;
12. nepoduzimanje mjera zaštite unapređivanja čovjekove okoline;
13. neizvršavanje ili nesavjesno, neopravdano i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza uslijed kojih su za ustanovu nastale štetne posljedice (materijalna šteta, neispunjavanje planiranih zadataka, narušavanje ugleda ustanove i dr.)
14. odbijanje izvršavanja posla i radnih zadataka ili radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
15. propuštanje radnje kojom se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja;
16. falsificiranje isprava i dokumenta na radu i u svezi sa radom;
17. primanje mita ili drugih povlastica u svezi sa radom;
18. uskraćivanje terapije bolesniku;
19. povreda odredbi Pravilnika o kućnom redu ustanove;
20. svaka povreda radne obveze koja istodobno predstavlja i kazneno djelo a učinjena je na radu ili u svezi sa radom,
21. odbijanje radnika da u slučaju opasnosti od elementarnih nepogoda, drugih nesreća, epidemija, ostane na radu duže od redovnog radnog vremena;
22. odbijanje davanja brisa i drugih radnji koji sprječavaju testiranje na kliconoštvo;
23. neovlašteno posluživanje sredstvima koja su povjerena radnicima za izvršavanje poslova i radnih zadataka, uključujući i novčana sredstva;
24. dolazak na posao u pijanom stanju ili konzumiranje alkohola i drugih opijata;
25. izazivanje nereda, tuče ili poticanje na tuču ili nered,
26. netočno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili za drugoga radnika, radnu grupu ili ustanovu neosnovano pribavi protupravna imovinska korist;
27. prikrivanje oštećenja sredstava za rad od strane radnika koji neposredno upravlja tim sredstvima ili vrši tehnički pregled tih sredstava;
28. zlouporaba radne obveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi protupravna imovinska korist ili drugome nanese šteta;
29. pronevjera i krađa imovine ustanove;
30. prenošenje netočnih i nepovoljnih izjava o radniku i njegovom radu u namjeri da se umanjí njegov ugled ili da mu se neka šteta nanese;
31. odbijanje obavljanja liječničkog pregleda nakon prijema odluke o upućivanju sukladno članku 56.stavak 2. Zakona o radu
32. Teža „zlouporaba zaduživanja lijekova i korištenje van terapije pacijenta a čija vrijednost iznosi više od 100 KM.
33. ne vođenje propisanih evidencija i neevidentiranje pruženih usluga
34. Sudjelovanje u svađi za težom posljedicom (uznemiravanje drugih, uvrede..)
35. svaka druga povreda koja je kao takva opisana i čini ujedno i prekršaj utvrđen Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o pravima, obvezama i odgovornostima pacijenata i Zakonom o evidencijama u oblasti zdravstva.

Postupak u slučaju teže prestupa ili teže povrede radnih obaveza

Članak 132.

Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze, poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju obranu.

Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena osoba koja su prijavila počinjenje ili nazočila počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).

Poziv iz stavka 2. ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje obrane radnika, koji ne može biti kraći od pet dana od dana dostavljanja pismena.

Ako radnik u roku iz stavka 3. ovog članka pismeno iznese svoju obranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, Ravnatelj može ovlastiti osobu iz Uprave bolnice ili formirati posebno povjerenstvo da provede postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, sukladno ponuđenim dokazima.

Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja povjerenstva / zaduživanja druge osobe iz Uprave bolnice iz stava 4. ovog članka.

Na temelju prijedloga povjerenstva/ zadužene osobe uprave poslodavca, Ravnatelj odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stavka 2. ovog članka, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stavka 3. ovog članka.

Odluka o otkazu stupa na snagu danom donošenja.

Podnošenje žalbe Upravnom vijeću ne odgađa izvršenje odluke o otkazu ugovora o radu i radnik kojem je uručen otkaz odjavljuje se s obveznog osiguranja kao posljedice prestanka radnog odnosa.

Članak 133.

Otkaz ugovora o radu radnika kojem se daje otkaz ugovora bez poštivanja otkaznog roka mora biti izričit, jasan i u pisanoj formi.

Zahtjev radnika za prestanak ugovora o radu ne može se povući nakon donošenja odluke o otkazu ugovora o radu i prestanku radnog odnosa i odjave sa obveznog osiguranja.

Članak 134.

Prijedlog za sporazumni prestanak ugovora o radu može dati radnik ili Ravnatelj.

Smatra se da je sporazum postignut kada Ravnatelj prihvati prijedlog radnika ili radnik prihvati prijedlog ravnatelja.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pismenoj formi i on sadrži dan prestanka ugovora o radu.

Sporazum u ime poslodavca potpisuje Ravnatelj.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 135.

Poslodavac može otkazati ugovor i istodobno ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima

Izmijenjeni uvjeti pod kojima se može otkazati ugovor sa ponudom zaključivanja novog ugovora o radu se smatraju novo radno mjesto koje odgovara stručnim i radnim sposobnostima radnika, plaća, dodatci na plaću, naknade, mjesto rada, trajanje godišnjeg odmora kao i svaka ponuda ustanove koja se odnosi na značajnije odredbe ugovora o radu.

Članak 136.

Odluku o otkazu i ponudi izmijenjenog ugovora o radu donosi ravnatelj.

Ako radnik prihvati ponudu zaključivanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, zadržava pravo da protiv odluke Ravnatelja podnese zahtjev za ostvarivanje prava Upravnom vijeću u roku od 30 dana od dana dostavljanja otkaza odnosno zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost izmjene ugovora.

Otkazni rokovi – forma i trajanje

Članak 137.

Otkaz se daje obvezno u pisanom obličju a ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu obvezan je pismeno obrazložiti otkaz radniku.

Otkazni rok za prestanak ugovora o radu u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor iznosi 14 dana.

Otkazni rok u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu iznosi 7 dana.

Članak 138.

Otkazni rok počinje teći od dana dostavljanja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 139.

Ukoliko poslodavac namjerava otkazati ugovore o radu za više od 5 radnika u razdoblju od naredna tri mjeseca obvezan je donijeti Program zbrinjavanja viška uposlenih.

Program iz stavka 1. ovog članka donosi Upravno vijeće uz konzultacije sa sindikatom ili vijećem radnika.

Članak 140.

Program o zbrinjavanju viška radnika sadrži:

1. razloge nastanka viška radnika(ukupni standardi u zdravstvu, ulaganja, u tehnološki i drugi razvitak i njihov doprinos produktivnosti rada),

2. broj i kategorija radnika koji će se pojaviti kao višak,
3. mogućnost promjene u organiziranju rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,
4. mogućnost upošljavanja radnika kod drugog poslodavca,
5. mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije,
6. drugi podaci značajni za program.

O programu zbrinjavanja viška radnika informiraju se radnici Ustanove najkasnije tri mjeseca prije poduzimanja aktivnosti za zbrinjavanje viška radnika.

Članak 141.

Za utvrđivanje viška radnika predviđeni su sljedeći kriteriji: stručna sprema, znanje i sposobnost, rezultati rada, zdravstveno stanje i socijalne prilike.

Detaljnju razradu navedenih kriterija utvrđuje Upravno vijeće svojom odlukom.

Svi radnici koji su proglašeni viškom moraju se detaljno upoznati sa svojim pravima i načinom njihova ostvarivanja.

Kriterij iz stavka 1. ovoga članka objavljuju se na oglasnoj ploči poslodavca, prije donošenja odluke o utvrđivanju određenog broja viška radnika.

Članak 142.

Odluku o prestanku ugovora o radu po bilo kojem temelju mora se dostaviti radniku s obrazloženjem za njegovo donošenje i poukom o pravu na žalbu.

Odluku iz prethodnog članka donosi ravnatelj u skladu sa svojim dužnostima i ovlastima.

Članak 143.

Pri prestanku ugovora o radu radnici su dužni načiniti zapisničku primopredaju materijalnih sredstava koji su zaduženi, o čemu se staraju šefovi pojedinih službi.

Članak 144.

Ne može se otkazati ugovor o radu na neodređeno radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti.

XII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA I POSEBNA ZAŠTITA

Članak 145.

Poslodavac je obvezan omogućiti radniku da se upozna sa propisima iz oblasti rada i radnih odnosa kao i propisima o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava potrebne uvjete za zaštitu na radu sukladno politikama i procedurama koje donese poslodavac.

Svi radnici će se podvrgnuti testiranju o temeljnim procedurama zaštite na radu sukladno općim aktima poslodavca o čemu se izdaje posebna potvrda i čuva u personalnom dosjeu.

Radnici su obvezni pridržavati se propisa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 146.

Pri svakom otpočinjanju s radom radnik se upoznaje s radnim mjestom odnosno poslovima koje će obavljati, uvjetima rada, radnim obvezama, zaštitnim mjerama, utvrđenim politikama i procedurama poslodavca koje se odnose na sigurnost i kvalitetu zdravstvenih usluga i slično.

O temeljnim informacijama iz prethodnog stavka radnika upoznaje personalni referent.

Uvođenje radnika u rad u smislu stavka 1. ovog članka provodi neposredno šef organizacijske jedinice ili drugi radnik kojeg odredi ravnatelj.

Članak 147.

O ostvarivanju pojedinačnih prava radnika odlučuje Ravnatelj i Upravno vijeće.

Članak 148.

Ravnatelj odlučuje o:

1. o ponudi za zaključivanje ugovora o radu sa radnikom
2. zaključuje sve ugovore o radu
3. odlučuje o potrebi da li će se radi popunjavanja radnog mjesta raspisati natječaj radi zaključivanja ugovora o radu,
4. izbor kandidata prijavljenih na natječaj ili zainteresiranih osoba za rad kod poslodavca sa pričuvne liste,
5. o sklapanju ugovora s pripravnikom i volonterom,
6. rasporedu radnog vremena,
7. prekovremenom radu,
8. neplaćenom dopustu,
9. obavljanju privremenih odnosno povremenih poslova,
10. prestanak ugovora o radu,
11. otkazivanju ugovora o radu
12. drugim pitanjima u skladu sa Zakonom, Statutom Ustanove i ovim Pravilnikom.

Članak 149.

Protiv odluke Ravnatelja u prvom stupnju radnik ima pravo žalbe Upravnom vijeću u roku od 30 dana od dana prijema odluke ili saznanja za povredu prava.

Podnošenje žalbe iz prethodnog stavka ne zadržava izvršenje odluke do donošenja konačne odluke Upravnog vijeća, osim u slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 150.

Radnik koji je nezadovoljan konačnom odlukom Upravnog vijeća može u zakonom utvrđenim rokovima zatražiti zaštitu pred mjerodavnim sudom.

Članak 151.

Za rješavanje sporova iz radnog odnosa a u svezi primjene ovog Pravilnika predviđa se postupak mirnog rješavanja.

U slučaju postupka mirenja koje se provodi na način utvrđen ovim Pravilnikom i zakonom o radu rok za podnošenje tužbe počinje od dana okončanja mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće koje se sastoji od tri člana i to predstavnika radnika, predstavnik poslodavca i predstavnika koji ne može biti radnik poslodavca a kojeg zajednički izabiru poslodavac i radnik sa liste koju izrađuje sindikat ili vijeće radnika ili mjerodavno ministarstvo za rad ili slično.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća.

Administrativne poslove za mirovno vijeće obavlja poslodavac ukoliko se tome ne protivi radnik.

Članak 152.

Rješavanje spora se može povjeriti arbitraži.

Sporazumom se uređuje sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Liječnički pregled radnika

Članak 153.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu Poslodavac će uputiti radnika / tražiti od radnika da obavi liječnički pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na temelju uvjeta utvrđenih u Sistematizaciji poslova te posebnim propisima koji reguliraju oblast zdravstva, zaštite na radu, zaštite pučanstava od zaraznih bolesti te zaštite od ionizirajućeg zračenja.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. i 2. ovog članka snosi Poslodavac, ako je on radnika uputio na pregled.

Sa osobom koja odbije liječnički pregled ne može se zaključiti ugovor o radu.

Ako radnik odbije da ode na liječnički pregled iz stavka 2. ovog članka smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stavak 1. točka b. Zakona o radu.

Zaštita žena i roditeljstva

Članak 154.

Žena za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje utvrdi ovlaštenu liječnik.

Raspored na druge poslove ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Ako se žena u slučajevima iz stavka 1. ovog članka ne može rasporediti na druge poslove žena ima pravo na plaćeni dopust.

Za vrijeme plaćenog dopusta žena ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvarila da je radila.

Članak 155.

Porodiljno odsustvo traje 12 mjeseci neprekidno.

Članak 156.

Otac djeteta ili usvojitelj djeteta ima pravo da koristi porodajno odsustvo u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu HBŽ i drugim propisima iz oblasti socijalne skrbi HBŽ odnosno u svim opravdanim slučajevima kada majka ne može koristiti ovo pravo.

Članak 157.

Za vrijeme porodiljnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kako je regulirano propisom Županije (odlukom Skupštine HBŽ) iz proračunskih sredstava.

Članak 158.

Žena koja nakon korištenja porodiljnog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo na stanku s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja djeteta a na temelju nalaza mjerodavnog liječnika.

Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene druge godine života djeteta.

Vrijeme stanke se računa u puno radno vrijeme.

Članak 159.

Nakon porodiljnog odsustva žena ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršenih 18 mjeseci života djeteta, za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu radnog vremena do navršene treće godine života djeteta ako propisom Županije ne bude predviđeno kraće ili duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i radnik – otac djeteta ako žena radi za to vrijeme puno radno vrijeme.

Poslodavac isplaćuje plaću za polovinu radnog vremena a preostali dio plaće do punog radnog vremena – razliku isplaćuju iz sredstava Proračuna sukladno propisima iz oblasti socijalne skrbi Županije.

Članak 160.

Radnik, roditelj ima pravo raditi polovinu radnog vremena do jedne godine života djeteta.

Poslodavac isplaćuje plaću za polovinu radnog vremena a preostali dio plaće do punog radnog vremena – razliku isplaćuju iz sredstava Proračuna sukladno propisima iz oblasti socijalne skrbi Županije.

Kada dijete navrší jednu godinu života roditelj, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene tri godine djeteta ako je djetetu prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove potrebna pojačana njega i skrb.

Članak 161.

Roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo da radi polovinu radnog vremena pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka pripadaju sva prava iz radnog odnosa s tim da se za vrijeme korištenja ovog prava ne može narediti rad noću, prekovremeni rad niti se može promijeniti mjesto rada ako za to nije dao svoj pristanak u pisanom obličju.

Članak 162.

Roditelji koji rade skraćeno radno vrijeme ili polovinu radnog vremena izjednačavaju se u pravima radnika koji rade puno radno vrijeme osim ako ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.

Članak 163.

Po isteku porodiljnog dopusta ženi se, na njen zahtjev u pisanom obličju, može odobriti neplaćeni dopust do navršene tri godine života djeteta.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Po povratku s neplaćenog dopusta žena će se rasporediti na poslove koje je obavljala prije odobrenja neplaćenog dopusta i ne mogu joj se umanjiti prava koja je ostvarivala prije odlaska na neplaćeni dopust.

Članak 164.

Sva prava koja uživaju roditelji koji se odnose na korištenje porodiljnog dopusta, skraćeno radnog vremena, dopusta itd. imaju i usvojitelji, skrbnici djece bez roditelja, hranitelji i druge osobe kojima su djeca bez roditeljskog staranja dana na čuvanje i skrb aktom mjerodavnog tijela starateljstva.

Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Članak 165.

U slučaju povrede na radu ili profesionalnog oboljenja radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme isti ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava za vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad o čemu je radnik dužan da dostavi dokaz o postojanju ili o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad mjerodavna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.

O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti Poslodavca.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci

Članak 166.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa člankom 107. Zakona o radu.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima sukladno sa nalazom i mišljenjem mjerodavnog tijela, poslodavac radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom ako ne postoji vijeće zaposlenika, otkazati ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Članak 167.

Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Poslodavac će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem mjerodavnog tijela, može mu prestati radni odnos na način propisan u članku 74. Zakona o radu.

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme dok je privremeno nesposoban ne može se otkazati ugovor o radu na neodređeno ili na određeno.

Članak 168.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Radnik ima pravo vratiti se na poslove koje je obavljao prije nesposobnosti za rad ako je mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdio da je sposoban za rad.

Radnik je obavezan u roku od tri dana od nastupanja nesposobnosti izvijestiti poslodavca o tome.

Članak 169.

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ili je od mjerodavne ustanove proglašen invalidom rada ima slijedeća prava:

- prednost pri stručnom usavršavanju ili obrazovanju;
- raspored na odgovarajuće radno mjesto i sklapanja ugovora o radu prema preostaloj radnoj sposobnosti;
- pravno na kvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
- rad sa skraćenim radnim vremenom prema nalazu ovlaštene ustanove;
- pravo na naknadu razlike plaće ukoliko sklopi ugovor na drugom radnom mjestu s manjom plaćom.

Članak 170.

Pod odgovarajućim radnim mjestom smatraju se mjesta koja odgovaraju stručnoj spremi, radnoj sposobnosti, na kojima se ne pogoršava zdravstveno stanje radnika, a koje poslove može obavljati prema preostaloj radnoj sposobnosti.

XIII. POSEBNE ODREDBE

Privremeni i povremeni poslovi

Članak 171.

Za slijedeće poslove, za koje se ne zaključuje ugovor o radu, se može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova:

- poslove koji su kao privremeni i povremeni utvrđeni u kolektivnom ugovoru;
- stručni poslovi u oblasti zdravstva i medicine radi čijeg obavljanja se ne zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili određeno;
- uslužni servisni poslovi;
- angažiranje stručnjaka i poslovi edukacije i stručnog usavršavanja radnika;
- intelektualne usluge i poslovi na izgradnji sustava poboljšanja kvalitete i sigurnosti zdravstvenih usluga;
- intelektualne usluge koje nisu navedene u opisu pojedinih radnih mjesta;
- poslovi održavanja medicinske i računalne opreme;
- poslovi edukacije i obučavanja za rukovanje opremom;
- poslove brijanja i šišanja pacijenata;
- obavljanje poslova izrade ili popravke stvari;
- poslovi obavljanja fizičkog rada a za koje se ne sklapa ugovor o radu i koji nisu u opisu radnih mjesta;
- obrtničko-zanatski poslovi (tapeciranje, tokarenje, i slično);
- izrada software-skih programa;
- poslovi savjetovanja i ocjenjivanja i evaluacije procedura u postupku uspostave sustava kvalitete i sigurnosti usluga

- usluge zdravstvene zaštite tercijarne razine za koje poslodavac nema ugovor sa Zavodom ili nema specijalistu za određene usluge koje se pružaju pacijentima;
- i za druge poslove koje ne spadaju u zdravstvenu djelatnost a za ista nisu predviđena radna mjesta ili nisu utvrđeni u opisu poslova pojedinih radnih mjesta u sistematizaciji radnih mjesta zdravstvenih radnika, zdravstvenih suradnika i nezdravstvenih radnika.

Članak 172.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova se zaključuje u pisanom obličju i sadrži odredbe o vrsti (koji poslovi), načinu i roku izvršenja poslova te iznosu naknade za obavljene poslove.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova se zaključuje na 60 dana u tijeku jedne kalendarske godine.

Osoba koja obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na odmor u tijeku dana kao i radnici u radnom odnosu.

Članak 173.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti i sa radnikom ukoliko isti ima potrebne kvalifikacije i znanja za obavljanje tih poslova s tim da vrijeme za obavljanje privremenih i povremenih poslova ne podudara sa punim radnim vremenom tog radnika.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 174.

Poslodavac će omogućiti djelovanje sindikata radi ostvarivanja zakonitih ciljeva u smislu zaštite prava i interesa radnika i neometano zastupanje u postupcima koji se provode u ostvarivanju prava i obveza.

U slučaju otkaza ugovora o radu radniku mjerodavni sindikat je dužan dostaviti svoje mišljenje u roku od 3 dana.

Članak 175.

Poslodavac neće spriječiti korištenje prostornih kapaciteta za rad sindikata (održavanje sastanaka) uz uvjet da se prilikom održavanja sastanka poštuje kućni red poslodavca.

Članak 176.

Poslodavac će osigurati da sindikati nesmetano mogu obavljati tehničko-administrativne poslove (uručivanje i distribucija pismena, kopiranje, korištenje fax uređaja) radi zakonitog djelovanja sindikata uz uvjet da se ne remete procesi rada kod poslodavca.

Članak 177.

U slučaju organiziranja štrajka radnicima će provedeno radno vrijeme u štrajku poslodavac isplatiti naknadu plaće u visini od 50 % plaće koji bi radnik dobio da je radio.

Radnici koji osiguraju hitnu medicinsku pomoć dok su u štrajku imaju pravo na naknadu pune plaće za taj dan štrajka.

U slučaju da pravomoćnom presudom mjerodavnog suda štrajk proglašen nezakonitim radnici u štrajku nemaju pravo na plaću za vrijeme provedeno u štrajku na radnim mjestima.

U slučaju da je poslodavac isplatio plaću radnicima koji su bili u štrajku a štrajk pravomoćnom presudom proglašen nezakonitim radnici moraju isplatiti naknadu štete poslodavcu u visini isplaćene neto plaće za vrijeme štrajka.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 178.

Ovaj Pravilnik je donesen nakon konsultacija sa Sindikatom liječnika HBŽ, Sindikatom medicinskih sestara/tehničara HBŽ i Sindikatom pomoćnih radnika u oblasti zdravstva Hercegbosanske županije.

Članak 179.

Radnici koji su raspoređeni na radna mjesta prema ranije važećem Pravilniku ostaju na radnim mjestima do ponude otkaza postojećeg ugovora o radu sa prijedlogom zaključivanja novog ugovora o radu sa izmijenjenim okolnostima.

Radnici koji ne ispunjavaju uvjete prema ovom Pravilniku za rad na radnom mjestu u pogledu stručne spreme i drugih propisanih uvjeta bit će raspoređeni na radna mjesta za koja imaju uvjete.

Izuzetno od stavka 2. ovog članka radnicima kojima će prestati radni odnos zbog ispunjavanja uvjeta za mirovinu odnosno kojima preostaje maksimalno 3 godine do prestanka radnog odnosa nastaviti će obavljati poslove radnog mjesta kao i posebno imenovane funkcije do ispunjavanja uvjeta za mirovinu.

Članak 180.

Ravnatelj je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim Pravilnikom, primjenom članka 107. Zakona o radu.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe članka 178. st. 3., 4. i 5. Zakona o radu.

Članak 181.

Upravno vijeće će u roku od 60 dana donijeti Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta od dana stupanja na snagu Pravilnika o radu.

Postojeći pravilnici o sistematizaciji radnih mjesta sastavni su dio ovog Pravilnika o radu do donošenja novog iz stavka 1. ovog članka.

Članak 182.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj 01-1044/1-2000 od 07.09.2000. godine i 01-385/1-2002 od 27.05.2002. godine.

Članak 183.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Županijske bolnice Livno.

Predsjednik Upravnog vijeća
Mag.med.biochem. Stipo Pavić



Broj: 01-119/1-21
Livno, dana 21.01.2021. godine

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 22.01.2021. godine i stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Županijske bolnice Livno

Ravnatelj
Prim.dr.med. Ivan Cikojević

