

JAVNA USTANOVA
DOM ZDRAVLJA LJUBUŠKI

PRAVILNIK
O
RADU

Ljubuški, lipanj 2024. godine

Temeljem članka 60. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine ŽZH, broj: 3/13, 21/17, 23/20 i 19/22), članka 118. Zakona o radu (Službene novine FBiH, br: 26/16), članka 118. Zakona o radu (Narodne novine ŽZH, broj: 11/17), članka 11. i 25. Zakona o preuzimanju prava i obveza i usklađivanju organizacije i poslovanja Doma zdravlja Ljubuški (Narodne novine ŽZH, broj: 35/23), članka 64. stavka 1. točke b) Statuta Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški na koji je Skupština ŽZH dala suglasnost (Narodne novine ŽZH, broj: 11/24), članka 72. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području Županije Zapadnohercegovačke (Narodne novine ŽZH broj: 30/23), te članka 68. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva u Županiji Zapadnohercegovačkoj (Narodne novine ŽZH broj: 1/24) Upravno vijeće Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški, na sjednici održanoj 19. lipnja 2024. godine d o n o s i:

P R A V I L N I K

O

R A D U

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški, (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa koji se odnose na:

- zaključivanje ugovora o radu između Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i radnika,
- radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima,
- prijem pripravnika,
- stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa,
- raspoređivanje radnika,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede radne obveze,
- naknade štete,
- zaštita žene i materinstva,
- zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad,
- zaštita prava i obveza iz radnog odnosa,
- otpremnina,
- sindikat,
- mirno rješavanje radnih sporova
- štrajk,
- privremeni i povremeni poslovi,
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Poslodavcem zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Pri stupanju na rad svakom radniku se treba omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika.

Članak 3.

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika, kao i osoba koje traže posao, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili ne članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo osobno svojstvo.

(2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.

(3) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka (1) ovoga članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži posao, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Neizravna diskriminacija postoji kada određena, naizgled neutralna, odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika, kao i osobu koja traži posao zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovog članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži posao.

Članak 4.

(1) Poslodavcu i drugim osobama zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u svezi s radom (mobbing) radnika i osoba koje traže posao kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stavka (1) ovoga članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 3. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osoba koje traže posao, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka (1) ovoga članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osoba koje traže zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na temelju spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koji ozbiljno sputavaju osobu u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u svezi s radom.

(5) Mobbing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koja podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezinog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Članak 5.

(1) Diskriminacija iz članka 3. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- a) uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b) uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d) napredovanje u poslu, i

e) otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od temelja iz članka 3. Pravilnika, ništavne su.

Članak 6.

(1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od temelja iz članka 3. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovoga Pravilnika i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika sukladno zakonu.

Članak 7.

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik kao i osoba koja traži posao mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka (1) ovoga članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) Ako radnik, odnosno osoba koja traži posao, u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog Pravilnika o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka (2) ovoga članka utemeljena poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

2. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

(1) Poslodavac je prema Zakonu o radu (Službene novine FBiH, broj: 26/16) i Zakonu o radu (Narodne novine ŽZH, broj: 11/17), u daljnjem tekstu: Zakon, pravna ili fizička osoba koja radniku daje posao na temelju ugovora o radu.

(2) Radnik je, po Zakonu, fizička osoba koja je zaposlena na temelju ugovora o radu.

Članak 9.

(1) Radni odnos između Poslodavca i radnika, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu koji mora biti u pismenom obliku i koji sadrži elemente propisane Zakonom.

(2) Postupak prijema radnika u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme kod Poslodavca vrši se na osnovu obveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, sukladno Pravilniku o upošljavanju u javno zdravstvenim ustanovama u ŽZH (Narodne novine ŽZH broj: 13/23 i 4/24), u daljnjem tekstu: Pravilnik o upošljavanju.

(3) Poslodavac je dužan provesti postupak javnog oglašavanja upražnjene pozicije i u slučaju kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, a ako kod poslodavca još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto, ugovor se može produljiti bez provođenja ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora ne može biti dulje od 3 (tri) mjeseca.

(4) Poslodavac je dužan objaviti obavijest o javnom oglasu u jednim dnevnim novinama koje

se distribuiraju na području Županije, a puni tekst javnog oglasa na svojoj internet stranici i na stranici Službe za zapošljavanje Županije Zapadnohercegovačke.

Članak 9a.

(1) Izuzetno od odredbi članka 9. ovog Pravilnika prijem radnika u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme, ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najdulje do 3 (tri) mjeseca, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema, sukladno s odredbama ovog Pravilnika i Pravilnika o upošljavanju u sljedećim slučajevima i to:

- prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;
- prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;
- porodičnog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja;

(2) U hitnim slučajevima (iznenadno povećanje opsega posla, sprečavanje nastanka veće štete, elementarne nepogode i sl.) prijem u radni odnos se može vršiti bez raspisivanja javnog oglasa, a najdulje do 60 (šezdeset) dana.

(3) U slučaju da i dalje postoji potreba za prijemom radnika u radni odnos, poslodavac je dužan objaviti javni oglas.

Članak 10.

(1) Pod radnim odnosom se podrazumijeva dobrovoljni odnos između radnika i Poslodavca, radi obavljanja određenih poslova i ostvarenja prava i obveza koja se stječu temeljem rada.

(2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Ugovor o radu sa Ravnateljem Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški (u daljnjem tekstu: Ravnatelj) u ime Poslodavca, zaključiva i potpisuje predsjednik Upravnog vijeća Poslodavca.

(4) Sa svim drugim radnicima ugovor o radu u ime Poslodavca, zaključuje i potpisuje Ravnatelj.

Članak 11.

(1) Ugovor o radu ne može zaključiti niti zasnovati radni odnos osoba koja nije navršila 15 godina života.

(2) Svaka druga osoba može zaključiti ugovor o radu i zasnovati radni odnos pod uvjetom da ispunjava opće uvjete predviđene Zakonom i posebne uvjete predviđene Statutom Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški (u daljnjem tekstu: Statut), Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove Dom zdravlja Ljubuški (u daljnjem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji) i ovim Pravilnikom, i to:

- opća zdravstvena sposobnost;
- stručna sprema te posebna znanja i vještine;
- radno iskustvo na određenim poslovima.

Članak 12.

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sve elemente sukladno Zakonu i zaključuje se kao ugovor o radu na određeno i neodređeno vrijeme te obvezuje Poslodavca i radnika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način određen Zakonom.

(2) U slučaju da u ugovoru o radu nije naznačeno vrijeme trajanja ugovora o radu, smatrat će se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme.

(3) Sklapanjem pismenog ugovora o radu, jedan primjerak ugovora uručuje se radniku.

Članak 13.

(1) Ugovor o radu može se, sukladno Zakonu, zaključiti na određeno vrijeme, ali ne duže od 3 (tri) godine.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je zaključen ili otkazom, ako je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.

(3) Ukoliko Poslodavac, odnosno radnik izričito ili prešutno zaključe ugovor o radu na određeno vrijeme na period duži od 3 (tri) godine bez prekida, takav ugovor će se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

Zaključivanje ugovora o radu vršit će se sukladno Zakonu i može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno i neodređeno vrijeme uz probni rad;
- sa stranim državljaninom sukladno Zakonu o zapošljavanju stranaca FBiH.

3. RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLAŠTENJIMA

Članak 15.

(1) Za radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i to za radno mjesto Ravnatelja, Poslodavac je dužan temeljem važećih zakonskih propisa i Statuta, raspisati javni natječaj za izbor i imenovanje Ravnatelja u sredstvima javnog priopćavanja uz naznaku vremena za koje se vrši izbor.

(2) Ukoliko je u zdravstvenoj ustanovi izabran Ravnatelj koji nema završen fakultet zdravstvenog usmjerenja, treba se imenovati zamjenik ravnatelja sa završenim fakultetom zdravstvenog usmjerenja te najmanje 5 godina radnog iskustva u struci.

(3) Imenovanje zamjenika ravnatelja se vrši sukladno proceduri utvrđenoj Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ŽZH (Narodne novine ŽZH, broj: 3/13, 21/17, 23/20 i 19/22).

Članak 16.

Odluku o imenovanju šefova Službi, glavne sestre Poslodavca, voditelja Odjela, kao i drugih odgovornih osoba po Službama/Odjelima Poslodavca, donosi Ravnatelj, a sve iz okvira djelatnika Poslodavca.

Članak 17.

Odluke u vezi članaka 15. i 16. ovog Pravilnika dostavljaju se svakom kandidatu u roku od 8 (osam) dana od dana donošenja odluke, a na iste se može uložiti prigovor Upravnom vijeću Poslodavca u daljnjem roku od 30 (trideset) dana, računajući od dana prijema odluka.

Članak 18.

(1) Za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima zaposlenici se biraju na vrijeme od 4 (četiri) godine s mogućnošću ponovnog izbora.

(2) Zaposlenici sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima koji ne budu ponovno izabrani ili budu razriješeni dužnosti prije isteka vremena na koje su izabrani raspoređuju se na drugo radno mjesto koje odgovara njihovim stručnim sposobnostima i zanimanjima, ukoliko su prije izbora na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima bili zaposlenici Poslodavca.

4. PROVJERAVANJE STRUČNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 19.

(1) Stručne i radne sposobnosti radnika mogu se provjeravati prije zaključivanja ugovora o radu i putem probnog rada.

(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s tim da ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

(3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.), za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

Članak 20.

Za radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima te za radna mjesta na koja se primaju pripravnici, provjeravanje stručnih sposobnosti kroz probni rad se ne provodi.

Članak 21.

Provjeravanje i ocjenu stručnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili osoba koju ravnatelj ovlašti.

Članak 22.

(1) Na temelju negativne ocjene i mišljenja voditelja organizacijske jedinice ili osobe koju je ravnatelj ovlastio za provođenje probnog rada, ravnatelj donosi rješenje o prestanku radnog odnosa uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

(2) Ako Poslodavac radniku ne dostavi otkaz do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

5. PRIJEM PRIPRAVNIKA

Članak 23.

(1) Poslodavac sa pripravnikom može zaključiti ugovor u pisanom obliku o obavljanju pripravničkog staža, bez zasnivanja radnog odnosa, na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.

(2) U tijeku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(3) Poslodavac može pripravniku utvrditi i veću novčanu nadoknadu ovisno o vrsti stručne spreme, potrebama rada te sposobnostima i vještinama pripravnika.

(4) Pripravnik za vrijeme obavljanja pripravničkog staža ima pravo na topli obrok i troškove prijevoza na posao i sa posla, kao i zaposlenici u radnom odnosu.

Članak 24.

(1) Ako radnik zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika, nakon isteka propisanog pripravničkog staža polaže stručni ispit.

(2) Pripravnički staž za zdravstvene radnike sa srednjom, višom i visokom stručnom spremom se odvija prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih djelatnika (Službene novine Federacije BiH br. 99/21, 12/22).

Članak 25.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni djelatnici, a osposobljavaju se za određene poslove pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za pripravnike s visokom stručnom spremom.....12 mjeseci;
- za pripravnike s višom stručnom spremom..... 9 mjeseci;
- za pripravnike s srednjom stručnom spremom.....6 mjeseci.

Članak 26.

Plan i program pripravničkog staža je definiran odredbama federalnog Pravilnika iz članka 24. stavak (2) ovog Pravilnika, a stažiranje se određuje u koordinaciji s glavnom sestrom JU Dom zdravlja Ljubuški, a sukladno mogućnostima stažiranja na svakom pojedinom Odjelu – Službi.

Članak 27.

- (1) Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (2) Stručni ispit pripravnik polaže pred stručnom komisijom koju odredi županijsko ili Federalno ministarstvo zdravstva, zavisno od stručne spreme kandidata.

Članak 28.

Ako po položenom stručnom ispitu Poslodavac ne zasnjuje radni odnos sa pripravnikom, istekom vremena utvrđenim ugovorom o radu između pripravnika i Poslodavca, prestaje radni odnos pripravniku kod Poslodavca.

6. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 29.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka (1) ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najdulje onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.

Članak 30.

(1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka (1) ovoga članka u roku od 8 (osam) dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(3) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na topli obrok i prijevoz, zdravstveno osiguranje, kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti osigurava poslodavac, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

(4) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

7. RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo i obvezu raditi na radnom mjestu radi čijeg je obavljanja i zasnovao radni odnos.

(2) Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnik može biti privremeno raspoređen na drugo radno mjesto ili na druge poslove koji odgovaraju njegovom stupnju obrazovanja, a najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine u hitnim slučajevima, koji su definirani Zakonom.

(3) Odluku iz prethodnog stavka donosi Ravnatelj.

(4) Ukoliko radnik odbije raditi na ponuđenim poslovima to se smatra težom povredom radne obveze.

Članak 32.

(1) Radnik zbog izuzetnih okolnosti predviđenih Zakonom može biti privremeno raspoređen na radno mjesto za koje je potrebna niža stručna sprema od one koju ima u kom slučaju mu pripada plaća koju je imao na radnom mjestu sa kojega je raspoređen.

(2) Privremeni raspored iz stavka 1. ovog članka može trajati samo dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je i određen privremeni raspored, a ne duže od perioda iz članka 31. stavak 2. ovog Pravilnika.

8. RADNO VRIJEME

Članak 33.

(1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca traje 37,5 sati tjedno.

(2) Ravnatelj posebnom odlukom u skladu sa odlukom Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena:

(3) Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima Ravnatelj donosi odluku o:

- organiziranju zdravstvene zaštite permanentno kroz 24 sata;
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama;
- organiziranju rada u smjenama;
- dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana;
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u tijeku godine.

(4) Radno vrijeme se provodi u smjenama, a radni dan u pravilu počinje u 7 sati i traje do 15 sati s prekidom od 30 minuta za dnevni odmor.

(5) Vrijeme odmora ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(6) Radni tjedan, u pravilu, počinje ponedjeljkom, a završava petkom.

Članak 34.

(1) Radnik ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo ugroženo kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite.

(2) Napuštanje radnog mjesta iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i može rezultirati otkazom ugovora o radu.

Članak 35.

(1) Izuzetno, radno vrijeme radnika može trajati duže od 37,5 sati u tjednu, ali ne duže od 10 sati u tjednu o čemu odluku donosi Ravnatelj.

(2) Radnik može dragovoljno na zahtjev poslodavca raditi i prekovremeno i to u trajanju još najviše 10 sati tjedno.

(3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, Ravnatelj je dužan o tome obavijestiti Upravno vijeće Poslodavca i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, kako bi se u Pravilniku o sistematizaciji predvidjelo novo radno mjesto.

Članak 36.

Radno vrijeme duže od punog radnog vremena može se uvesti u slučajevima:

- elementarnih nepogoda;
- požara ili eksplozije;
- zamjene iznenada odsutnog radnika;
- završetka posla koji se ne može odložiti;
- i obavljanja poslova obrane.

Članak 37.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u pojedinim organizacijskim jedinicama se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada.

Članak 38.

(1) Sukladno odredbama članka 151. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ŽZH (Narodne novine ŽZH, broj: 3/13, 21/17, 23/20 i 19/22) te odredbama važećih Kolektivnih ugovora iz područja zdravstva navedenih u preambuli ovoga Pravilnika, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon svoga redovitoga radnog vremena.

(2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.

(3) Pripravnost je poseban oblik rada, kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

(4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti i koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti ustanove koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

(5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama (prijepodne-prva smjena, poslijepodne-druga smjena i noćna smjena-treća smjena) tijekom mjeseca.

(6) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

(7) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.

(8) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.

(9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro.

(10) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovitog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom.

(11) Redoviti mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5 - satnog radnog tjedna.

(12) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati, ukoliko posebnim rješenjem Ravnatelja nije drugačije određeno.

(13) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad, a ako radnik želi poslodavac može na njegov pismeni zahtjev umjesto uvećanja plaće na temelju prekovremenog rada iz stavka (10) ovoga članka, odobriti 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.

Članak 39.

(1) Radi zaštite zdravlja radnika na poslovima na kojima nije moguće uz primjenu mjera zaštite na radu otkloniti štetne posljedice (poslovi i zadaci gdje postoje izvori ionizirajućih zračenja i rad sa kancerogenim supstancama) dnevno radno vrijeme iznosi kraće od punog radnog vremena i smatra se punim radnim vremenom.

(2) Puno radno vrijeme radnika koji rade na poslovima navedenim u stavku 1. ovog članka skraćuje se na 30 sati tjedno i to se odnosi na radnike koji su zaposleni na Odjelu radiologije JU Dom zdravlja Ljubuški.

(3) Zaposlenici koji rade na gore spomenutim poslovima izjednačeni su u pravima i obvezama sa radnicima s punim radnim vremenom.

Članak 40.

(1) Kada je to potrebno može se sa radnikom sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ugovorom se utvrđuje početak i završetak radnog vremena u tijeku dana.

9. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

(1) Radnik u Domu zdravlja koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta, koji se ne ubraja u radno vrijeme.

(2) Odmor iz prethodnog stavka ovog članka radnici koji rade u prvoj smjeni u pravilu koriste od 10,00 do 10,30 sati, a zaposlenici u drugoj smjeni od 17,00 do 17,30 sati.

(3) Odredbe iz stavka 1. ovog članka se zbog specifičnosti obavljanja posla i nemogućnosti korištenja pauze u određeno vrijeme u tijeku radnog vremena, neće primjenjivati na radnike koji rade u Službi Hitne medicinske pomoći, ukoliko se oni pismenim zahtjevom obrate Poslodavcu te zatraže da ne žele koristiti dnevni odmor u tijeku radnog dana.

(4) Nakon razmatranja zahtjeva iz stavka (3) ovoga članka, Ravnatelj donosi posebno rješenje u kojem odlučuje o izuzetku od primjene stavka (1) ovog članka.

(4) Radnici koji su zasnovali radni odnos kao pripravnici i osobe koje su na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa koriste dnevni odmor kako je definirano po zaključenom ugovoru.

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između 2 (dva) uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Radnik ima pravo i na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je potrebno da radi na dan svojeg tjednog odmora, mora mu se osigurati jedan dan odmora u narednih 7 (sedam), kada to bude moguće s obzirom na proces rada.

Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, osim u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos i u kojoj nema 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada, u tom slučaju ima pravo na godišnji odmor, srazmjerno vremenu provedenom na radu i to za svaki puni mjesec rada minimalno 1 (jedan) dan odmora.

Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana utvrđuje se :

- prema duljini radnog staža,
- prema složenosti poslova,
- prema socijalnim uvjetima,
- prema uvjetima rada.

Članak 45.

(1) Trajanje godišnjeg odmora iz prethodnog članka iznosi:

a) Prema duljini radnog staža:

- od 2 do 5 godina..... 1 dan
- od 5 do 10 godina..... 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 do 30 godina 6 dana
- od 30 do 35 godina 7 dana
- od 35 do 40 godina 8 dana

b) Prema složenosti poslova:

- poslovi VSS sa završenom specijalizacijom 5 dana
- poslovi VSS 4 dana
- poslovi VŠS i SSS..... 3 dana
- poslovi VKV i KV..... 2 dana
- poslovi NK..... 1 dan

c) Prema socijalnim uvjetima:

- roditelju, skrbniku ili usvojitelju s 1 (jednim) malodobnim djetetom do 7 godina 2 dana
- roditelju skrbniku ili usvojitelju za svako sljedeće dijete do 7 godina još po..... 1 dan
- roditelju, skrbniku ili usvojitelju djeteta s posebnim potrebama 3 dana

- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje -60% invalidnosti i RVI sa 20 i više posto invalidnosti 2 dana

d) Prema uvjetima rada:

- liječnici koji rade u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom... 2 (dva) dana
- liječnici koji rade na Odjelu pedijatrije..... 2 (dva) dana
- liječnici koji rade u Centru za mentalno zdravlje..... 5 (pet) dana
- svi radnici koji rade na poslovima hitne medicinske pomoći..... 5 (pet) dana
- svi radnici koji rade na izvorima ionizirajućih zračenja..... 15 (petnaest) dana

Članak 46.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli kod Poslodavca i koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

(2) Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka traje najmanje 20 radnih dana.

Članak 47.

Plaćeni godišnji odmor, u pravilu, ne može biti duži od 30 (trideset) radnih dana, izuzev za radnike koji rade na poslovima pod posebnim uvjetima rada čiji godišnji odmor ne može biti duži od 35 (trideset pet) radnih dana.

Članak 48.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, ili u dva dijela, s tim da prvi dio godišnjeg odmora traje najmanje 12 (dvanaest) radnih dana i treba se iskoristiti u toku kalendarske godine.

(2) U dane godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, subota i nedjelja, blagdani i praznici u kojima se ne radi i vrijeme privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten liječnik.

(3) Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora krajem kalendarske godine nastavlja korištenje istog bez prekida u narednoj kalendarskoj godini.

(4) Radnik je dužan godišnji odmor iz prethodne godine iskoristiti do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.

Članak 50.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj na prijedlog šefa službe/odjela, polazeći prvenstveno od potreba organizacije rada i želja radnika.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se do 31. ožujka, za tekuću godinu.

Članak 51.

Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni iznos godišnjeg odmora za tekuću godinu, s tim da ga mora blagovremeno najaviti i iskoristiti do planiranog datuma odlaska u mirovinu.

Članak 52.

(1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke Poslodavca, kao i na zahtjev radnika zbog osobnih potreba.

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

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, samo u slučaju ako je do prekida godišnjeg odmora došlo na zahtjev poslodavca.

(4) Troškovima iz stavka (3) ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali uslijed prekida korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa Pravilnikom o radu.

(5) Putnim troškovima smatraju se 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.

(6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to u slučaju:

a) stupanja u brak.....	5 radnih dana
b) teže bolesti člana uže obitelji	5 radnih dana
c) smrti člana uže obitelji kao i smrti roditelja supružnika	5 radnih dana
d) porođaja supruge	3 radna dana
e) za svako dragovoljno darivanje krvi	1 radni dan
f) preseljenja	2 radna dana
g) sudjelovanja na sindikalnim susretima, stručnim seminarima, kongresima i sportskim susretima	2 radna dana

Članak 54.

Članom uže obitelji u smislu prethodnog članka smatraju se: supružnici, odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka, (po ocu i majci), braća i sestre.

Članak 55.

(1) Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od Poslodavca uz prethodnu suglasnost Stručnog vijeća za potrebe poslodavca radi obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja, obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se plaćenim odsustvom.

(2) Plaćeno odsustvo iz stavka 1. ovog članka ne može biti duže od 2 dana, sukladno odredbama Kolektivnih ugovora i članka 53. ovog Pravilnika.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Članak 56.

(1) Poslodavac, sukladno financijskim mogućnostima, osigurava sredstva za edukaciju doktora medicine i stomatologije, na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika te uz suglasnost Stručnog vijeća.

(2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka, doktorima medicine i stomatologije će se osigurati sredstva za edukaciju, sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz oblasti doktora medicine i stomatologije na području Županije Zapadnohercegovačke.

Članak 57.

(1) Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine, bez naknade plaće za:

- polaganje specijalističkog ispita.....	30 dana
- stručno usavršavanje	30 dana
- polaganje diplomskog ispita	30 dana
- izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada...	30 dana
- gradnju kuće ili popravku stana.....	30 dana
- njegu člana obitelji	30 dana
- posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja...	30 dana
- neodložni osobni poslovi.....	30 dana

(2) Odluku o odsustvu iz prethodnog članka donosi Ravnatelj, a sva prava i obveze radnika koja se stječu na radu i na temelju rada, za vrijeme trajanja odsustva miruju.

Članak 58.

Pripravnik i osoba koja je primljena na stručno usavršavanje bez zasnivanja radnog odnosa ima pravo prije polaganja stručnog ispita odsustvovati sa rada u trajanju od:

- 7 radnih dana za osobe sa visokom stručnom spremom (VSS)
- 5 radnih dana za osobe sa višom stručnom spremom (VŠS)
- 3 radna dana za osobe sa srednjom stručnom spremom (SSS).

10. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 59.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća te ostala primanja sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva Županiji Zapadnohercegovačkoj (Narodne novine ŽZH, broj 1/24), Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području Županije Zapadnohercegovačke (Narodne novine ŽZH, broj: 30/23) (u daljnjem tekstu Kolektivni ugovori), ovom Pravilniku i drugim propisima koji uređuju ovu oblast.

Članak 60.

Sredstva za plaće radnika, dužan je osigurati Zavoda za zdravstveno osiguranje ŽZH i Osnivač javne zdravstvene ustanove na način propisan Zakonom, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonu o zdravstvenom osiguranju i drugim zakonima i propisima.

Članak 61.

Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koje je razvrstano zvanje i poslovi radnika.

Članak 62.

Zaposlenici se moraju unaprijed upoznati sa skupinama složenosti u koje se raspoređuju.

Članak 63.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće radnika i predstavlja umnožak neto satnice i broja radnih sati u tijeku mjeseca.

Članak 64.

(1) Najniža neto satnica za sve zaposlene radnike u zdravstvu iznosi 2.81 KM, temeljem odredbi važećih Kolektivnih ugovora.

Članak 65.

Naknada za radni učinak do 10% osnovne plaće radnika može se obračunavati nakon što se podzakonskim aktima utvrde mjerljivi normativi radnog učinka.

Članak 66.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja, razvrstavaju se u grupe složenosti s koeficijentom složenosti kako slijedi:

1. Zanimanje I grupe – koeficijent 1,90

Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola (poslovi čišćenja radnih, administrativnih i drugih zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz administrativnih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i s jednostavnim sredstvima rada).

2. Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 1,90

Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja s prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola s dodatnim funkcionalnim zanimanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.

a) poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportiranje nečistog rublja i sl.)

b) poslovi pranja laboratorijskog posuđa, ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuđa, razvrstavanje steriliziranog posuđa prema namjeni i sl.)

c) poslovi portira i čuvara

d) jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza

e) pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.)

f) pomoćni poslovi kod obdukcije, pakiranja sanitetskog materijala i sl.

3. Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 2,10

Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stupanj obrazovanja (trogodišnja srednja škola) - KV radnici.

- a) poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača-na nivou zvanja kvalificiranog radnika i sl.)
- b) poslovi na pripremi hrane (kuhanje)
- c) poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta - operater na telefonskoj centrali
- d) poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz
- e) srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija
- f) poslovi njegovateljice

4. Zanimanje IV grupe – koeficijent složenosti 2,50

Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (četverogodišnja srednja škola) a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.

- a) vozači Hitne medicinske pomoći
- b) vozači sanitetskog prijevoza sa odgovarajućom stručnom spremom
- c) složeni administrativni poslovi.

5. Zanimanje V grupe – koeficijent složenosti 2,50

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna specijalizacija na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja - VKV.

6. Zanimanje VI grupe – koeficijent složenosti 2,70

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja u četverogodišnjem trajanju.

- a) medicinske sestre/tehničari
- b) ostali zaposlenici s četverogodišnjom školom zdravstvenog usmjerenja.

7. Zanimanje VII/1 grupe – koeficijent složenosti 2,90

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema nezdravstvenog usmjerenja.

- a) administrativni djelatnici s višom školom po planu i program prije uvođenja Bolonjskog ciklusa studiranja;
- b) prvostupnici nezdravstvenog usmjerenja (180 ECTS).

8. Zanimanje VII/2 grupe – koeficijent složenosti 3,20

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja, odnosno završen predbolonjski studij zdravstvenog usmjerenja ekvivalentan prvom ciklusu obrazovanja prema bolonjskom sustavu studiranja ili završen prvi ciklus obrazovanja zdravstvenog smjera prema bolonjskom ustavu studiranja (prvostupnik - bachelor):

- a) zaposlenici koji imaju višu stručnu sprema zdravstvenog usmjerenja prije uvođenja Bolonjskog ciklusa studiranja;
- b) zaposlenici koji imaju visoku stručnu sprema zdravstvenog usmjerenja prije bolonjskog ciklusa studiranja od VI semestara;
- c) zaposlenici koji imaju prvi ciklus visokog obrazovanja prema Bolonjskom ciklusu studiranja (prvostupnici zdravstvenog usmjerenja, 180-240 ECTS).

9. Zanimanje VIII/1 grupe – koeficijent složenosti 3,70

Zanimanje, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja (diplomirani pravnik, diplomirani ekonomist i dr.), odnosno završen predbolonjski studij ekvivalentan drugom ciklusu obrazovanja prema bolonjskom ciklusu studiranja ili završen drugi ciklus obrazovanja zdravstvenog smjera prema bolonjskom sustavu studiranja (magistar struke).

10. Zanimanje VIII/2 grupe – koeficijent složenosti 3,70

Složeni i vrlo složeni poslovi koje obavljaju zdravstveni suradnici (psiholozi, logopedi, prof. rehabilitatori-defektolozi, socijalni radnici i dr.) sa visokom stručnom spremom.

11. Zanimanje VIII/3 grupe – koeficijent složenosti 3,70

Zanimanje, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja, odnosno završen predbolonjski studij zdravstvenog usmjerenja ekvivalentan drugom ciklusu obrazovanja prema bolonjskom sustavu studiranja ili završen drugi ciklus obrazovanja zdravstvenog smjera prema bolonjskom sustavu studiranja (magistar struke).

12. Zanimanje IX/1 grupe – koeficijent složenosti 4,60

Zanimanje, odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja:

a) magistar farmacije

b) diplomirani inženjer medicinske biokemije i diplomirani inženjer medicinsko-laboratorijske dijagnostike

13. Zanimanja IX/2 grupe - koeficijent složenosti 4,70

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema:

- doktor medicine

- doktor stomatologije

14. Zanimanja IX/3 grupe - koeficijent složenosti 5,40

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, (doktor medicine, doktor stomatologije) i specijalizacija.

15. Zanimanja IX/4 grupe - koeficijent složenosti 5,60

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, (doktor medicine i doktor stomatologije) i subspecijalizacija.

Članak 67.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, s tim da ukupno uvećanje po ovoj stavci ne može biti veće od 20%.

Članak 68.

(1) Obračun plaće vrši se za svaki mjesec unazad i period između dvije isplate plaće u pravilu ne može biti duži od 30 (trideset) dana.

(2) Prilikom isplate plaće radniku se obvezno uručuje pismeni obračun plaće.

(3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 69.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, blagdana (sukladno Zakonu o blagdanima i neradnim danima u ŽZH), praznika ili nekog drugog dana za koji je Odlukom Vlade ŽZH određeno da se ne radi, sve u skladu s Kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih Zakonom, propisima Županije Zapadnohercegovačke, odredbama Kolektivnih ugovora i ovim Pravilnikom (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Članak 71.

Radniku se može prinudno obustaviti najviše polovica plaće, radi ispunjenja obveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se obustaviti najviše jedna trećina plaće radnika.

Članak 72.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se otpremnina u visini tri njegove prosječne mjesečne plaće prije odlaska u mirovinu ili 3 prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ukoliko je to za radnika povoljnije.

(2) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka isplaćuje se u jednokratnom iznosu odmah po prestanku radnog odnosa, a najkasnije u roku od 60 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 73.

(1) Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

a) Radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
- drugih osam sati obračunava se kao redovan rad, jer radnik odrađuje sljedeći radni 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 sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan radni dan,
- drugih 16 sati se obračunava u visini od 13,5% od osnovne plaće radnika.

c) Blagdanom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% osnovne plaće radnika.

d) Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti i za paušalnu naknadu za obavljeno dežurstvo, ako je to za radnika povoljnije.

(2) Nakon odradenog dežurstva subotom, nedjeljom i blagdanom, radnik ima pravo na jedan slobodan dan.

(3) Rad po pozivu, koji je definiran člankom 38., stavak 4. ovog Pravilnika se plaća paušalno, i to:

a) za medicinske tehničare, vozače te ostale djelatnike Poslodavca, osim doktora medicine i stomatologije:

- 30 (trideset) konvertibilnih maraka neto za dolazak od 06 – 22h, ukoliko ukupno trajanje poziva (računajući dolazak, rad i povratak kući) iznosi do 120 minuta (2h),
- 40 (četrdeset) konvertibilnih maraka neto za dolazak od 06 – 22h, ukoliko ukupno trajanje poziva (računajući dolazak, rad i povratak kući) iznosi više od 120 minuta (2h) ili za dolazak po pozivu u vremenskom periodu od 22 - 06h.

b) za doktore medicine i stomatologije:

- 50 (pedeset) konvertibilnih maraka neto za dolazak od 06 – 22h, ukoliko ukupno trajanje poziva (računajući dolazak, rad i povratak kući) iznosi do 120 minuta (2h),
- 60 (šezdeset) konvertibilnih maraka neto za dolazak od 06 – 22h, ukoliko ukupno trajanje poziva (računajući dolazak, rad i povratak kući) iznosi više od 120 minuta (2h) ili za dolazak po pozivu u vremenskom periodu od 22 - 06h.

(4) Naknade iz stavka 3. ovog članka će se isplaćiti nakon što na obrascima za pozive djelatnika budu uredno ispunjene sve predviđene stavke, posebno vrijeme dolaska i odlaska te detaljno obrazložen razlog poziva radnika

Članak 74.

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

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

Članak 75.

(1) Odredbe za dežurstvo se odnose i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

(2) Naknadu za dežurstvo isplaćuje ustanova u koju je radnik upućen.

Članak 76.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za prekovremeni rad..... najmanje 25 % od neto satnice;
- za noćni rad najmanje 30 % od neto satnice;
- za rad na dan tjednoga odmora ... najmanje 15 % od neto satnice;
- za rad blagdanom..... najmanje 40 % od neto stanice.

(2) Naknade iz stavka (1) ovoga članka se međusobno ne isključuju, osim naknada pod c) i d), a primjenjuje se povoljnije pravo za radnika.

(3) Osnovna plaća radnika uvećava se prema uvjetima rada:

- a) svim radnicima koji rade sa izvorima ionizirajućih zračenja - 10%
- b) svim radnicima koji rade u hitnoj medicinskoj pomoći - 11%
- c) svim liječnicima na odjelu ginekologije - 5%
- d) liječnicima specijalistima obiteljske medicine, specijalizantima obiteljske medicine i doktorima obiteljske medicine sa položenim PAT programom koji rade na sistematizacijom predviđenim poslovima obiteljske medicine - 5%
- e) svim radnicima koji rade u biokemijsko-hematološkim laboratorijima - 5%
- f) svim radnicima u higijensko-epidemiološkoj službi - 5%
- g) svim radnicima na Odjelu pedijatrije - 5%
- h) svim zdravstvenim radnicima na Odjelu palijativne zdravstvene zaštite - 5%
- i) svim radnicima u patronažnoj službi - 5%
- j) svim radnicima koji rade u Centru za mentalno zdravlje - 5%
- k) svim radnicima koji rade na poslovima I. i II. grupe zanimanja - 5%

(4) Naknade iz stavka (3) ovoga članka se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu prijeći iznos od 15 %.

(5) Noćnim radom smatra se rad u periodu od 22.00 sata navečer do 6.00 sati idućeg dana.

Članak 77.

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

Članak 78.

Osnovna plaća radnika uvećava se i za:

- naučni stupanj doktora znanosti..... 10%
- naučni stupanj magistra znanosti..... 5%
- stečeni naziv primarius..... 3%.

Članak 79.

(1) Plaću Ravnatelju utvrđuje Upravno vijeće, na način što se na pripadajuću plaću po stupnju stručne spreme, utvrđuje i ravnateljski dodatak.

(2) Upravno vijeće, nakon donošenja odluke o visini plaće ravnatelja istu upućuje na suglasnost Ministru zdravstva, rada i socijalne skrbi ŽZH, sukladno kolektivnim ugovorima.

(3) Rukovodećim djelatnicima Službi i Odjela kod Poslodavca, osnovna plaća se uvećava za šefovski/položajni dodatak i to:

a) dodatak od 10%:

- za šefa Službe hitne medicinske pomoći,
- za šefa Službe primarne zdravstvene zaštite,
- za šefa Službe specijalističko-konzultativne zdravstvene zaštite
- za šefa Službe zajedničkih poslova i
- za glavnu sestru/tehničara Doma zdravlja Ljubuški.

b) dodatak od 5%:

- za sve ostale rukovoditelje Odjela, odgovorne osobe po Službama i odjelima te ostale radnike Poslodavca zaposlene na strateški važnim radnim mjestima, sukladno odluci Ravnatelja.

Članak 80.

(1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati topli obrok u tijeku radnog vremena.

(2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se do 31. prosinca u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Članak 81.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini od 50 - 70 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 82.

(1) 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 manji od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

(2) Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 (trideset) dana neprekidno.

Članak 83.

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

Članak 84.

(1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja – dnevnice.

(2) Putni troškovi se obračunavaju i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu osim hotela «de luxe» kategorije.

(3) Dnevnice za službeni put isplaćuju se na način propisan za tijela uprave u Županiji Zapadnohercegovačkoj.

(4) Dnevnicе za službeni put iz stavka 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna hrana.

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje osobnog automobila u službene svrhe u visini od 15% cijene litre benzina (BMB 95), po prijednom kilometru, samo ukoliko je prethodno nalog za korištenje odobrio Ravnatelj.

Članak 86.

(1) Radniku čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje 3 km, pripada mjesečna naknada za troškove prijevoza, u visini od 15% cijene litre benzina (BMB 95) po prijednom kilometru, s tim da najviša mjesečna isplaćena naknada za troškove prijevoza može iznositi do 250 KM.

(2) Mjesečni iznos naknade za troškove prijevoza utvrđuje se prema vrijednosti cijene litre benzina (BMB 95) na dan 1. siječnja tekuće godine i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

(3) Pravo iz stava (1) ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (prijavnica CIPS) i pismene izjave radnika o udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada o čemu rješenje donosi ravnatelj.

(4) Prije donošenja rješenja o iznosu troškova prijevoza za pojedinog radnika ili u slučaju sumnje u nepravilnosti dostavljenih podataka, Uprava Poslodavca u cilju zaštite svojih interesa i zlouporabe stečenih prava, zadržava pravo provjere točnosti dostavljenih podataka o udaljenosti mjesta rada o d mjesta prebivališta, na način da se udaljenost provjeri službenim automobilom Poslodavca u pratnji vozača, radnika čija se prava utvrđuju i radnika kojeg ravnatelj ovlasti.

Članak 87.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, pod uvjetom da zdravstvena ustanova - poslodavac nije prethodnu godinu završila s gubitkom.

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, a u visini plaće koju bi ostvario da je radio zbog:

- plaćenog odsustva,
- državnog blagdana,
- vjerskih blagdana,
- izobrazbe, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje.

Članak 89.

(1) Radnik ima pravo na naknadu u slučaju smrti radnika ili njegovog člana uže obitelji (supružnici, djeca i roditelji radnika) u visini od 1,5 prosječne neto plaće ostvarene u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Ukoliko kod istog poslodavca radi dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka 1. ovog člana, ovo pravo ostvaruje samo jedan član obitelji.

(3) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radnik ima pravo na isplatu jednokratne novčane pomoći u iznosu od 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(4) Pod teškom bolešću iz stavka 3. ovog članka podrazumijevaju se bolesti definirane Listom teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda, temeljem kojih se ostvaruje naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti (Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj 8/09).

(5) Bolest odnosno tjelesna povreda se dokazuje na temelju dijagnoze, potvrde nadležne zdravstvene ustanove i mišljenja zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti formirane kod javno zdravstvene ustanove.

(6) Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti i o drugačijem načinu isplate naknade za slučaj iz stavka 3. ovog članka.

(7) Invaliditetom u smislu stavka (3) ovog članka smatra se invaliditet od najmanje 60% oštećenja organizma utvrđen nalazom i mišljenjem Instituta za medicinsko vještačenje Federacije BiH.

(8) Pravo na jednokratnu pomoć iz stavka (3) ovog članka radnik može ostvariti jedanput po istoj osnovi.

(9) U slučaju rođenja djeteta, uposleniku se isplaćuje naknada u iznosu od 1,5 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(10) Ukoliko kod istog poslodavca rade oba roditelja koji ostvaruju pravo iz stavka (9) ovog članka, ovo pravo ostvaruje samo jedan roditelj.

Članak 90.

(1) Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, a u skladu sa raspoloživim financijskim sredstvima.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidan rad kod istoga poslodavca, i to:

- za 10 godina radnog staža - 0,5 prosječne neto plaće isplaćene u FBiH u prethodna tri mjeseca,
- za 20 godina radnog staža - 0,75 prosječne neto plaće u FBiH u prethodna tri mjeseca,
- za 30 godina radnog staža - 1 prosječna neto plaća u FBiH u prethodna tri mjeseca.

(3) Radnik je dužan podnijeti poslodavcu pismeni zahtjev za isplatu jubilarne nagrade u godini radnog staža u kojoj ispunjava uvjete iz stavka 2. ovog članka, a poslodavac će nakon utvrđivanja ispunjenosti uvjeta donijeti rješenje te po njemu postupiti u skladu s financijskim mogućnostima ustanove, a najdalje u roku od 60 dana od donošenja rješenja.

11. OTPREMNINA

Članak 91.

(1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti o duljini prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka utvrđuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka (2) ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka (2) ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavaka (2) i (4) ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

12. NAKNADA ŠTETE

Članak 92.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Namjera postoji kada je počinitelj bio svjestan da svojim radom ili propuštanjem čini štetu ili da bi mogao nanijeti štetu, a svjestan je posljedica koje mogu nastupiti pa pristaje da štetna posljedica nastupi.

(3) Krajnja nepažnja postoji kada nije upotrijebljena ona dužna pažnja koja se očekuje od svakog čovjeka prosječne intelektualne sposobnosti.

Članak 93.

(1) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

(2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 94.

(1) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njenu visinu kao i samog počinitelja utvrđuje Povjerenstvo za naknadu štete.

(2) Povjerenstvo za naknadu štete broji 3 (tri) člana, a imenuje ih Ravnatelj.

Članak 95.

Visina štete se utvrđuje na temelju tržišne cijene ili revalorizirane knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom oštećene stvari vještačenjem.

Članak 96.

(1) U postupku za naknadu štete nakon odluke Povjerenstva za naknadu štete, radnik se pismenom odlukom poziva da naknadi štetu.

(2) Ako radnik odbije nadoknaditi štetu Poslodavcu, Poslodavac će pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete.

(3) Pristanak da nadoknadi štetu, radnik treba Poslodavcu dostaviti u pismenoj formi.

Članak 97.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 98.

(1) Protiv odluke Povjerenstva za naknadu štete radnik, odnosno podnositelj zahtjeva ima pravo podnijeti prigovor Upravnom vijeću u roku od 15 (petnaest) dana, od dana dostavljanja odluke.

(2) Upravno vijeće je dužno da u roku od 30 (trideset) dana donese odluku o uloženom prigovoru.

(3) U slučaju da radnik nije zadovoljan konačnom odlukom ili odbije dati pismenu izjavu da će nadoknaditi prouzročenu štetu, ima pravo, kao i Poslodavac, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave konačne odluke.

(4) Ukoliko se dogodi da Upravno vijeće iz nekog razloga ne donese odluku u roku iz stavka 2. ovog članka, podnositelj zahtjeva ima pravo pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana.

(5) Pismena izjava radnika kojom pristaje nadoknaditi štetu ima snagu izvršnog akta.

(6) Donesena odluka o naknadi štete je izvršna po pravomoćnosti odluke.

Članak 99.

Ako radnik ili treća osoba pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom ima pravo da od Poslodavca zahtjeva naknadu štete po općim propisima obveznog prava za nadoknadu štete.

Članak 100.

(1) Dom zdravlja odgovara radniku ili trećoj osobi za štetu zbog povrede na radu ili u svezi sa radom koja je prouzročena krivnjom Poslodavca ili osobe za koju odgovara.

(2) Ako Poslodavac u roku od 3 (tri) mjeseca, računajući od dana podnošenja zahtjeva za nadoknadu štete, ne nadoknadi štetu koju su radnik ili treća osoba pretrpjeli na radu ili u svezi sa radom, radnik ili treća osoba imaju pravo da nadoknadu štete zahtijevaju pred nadležnim sudom, a sve po općim propisima obveznog prava za nadoknadu štete.

Članak 101.

Radnik, odnosno treća osoba i Poslodavac mogu se sporazumjeti o visini naknade za prouzročenu štetu, a sporazum o visini naknade štete donosi Ravnatelj.

Članak 102.

(1) Rok zastare potraživanja naknade štete iznosi 3 (tri) godine i počinje teći od dana saznanja za štetu i počinitelja.

(2) Potraživanja za naknadu štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćivanja nadoknade štete.

(3) U slučaju kada je šteta prouzročena kaznenim djelom, a za kaznena djela su predviđeni duži rokovi zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva istekom roka predviđenog za kazneno djelo.

Članak 103.

Radnik se može iz opravdanih razloga na njegov zahtjev u cijelosti ili dijelom osloboditi od obveze naknade prouzročene štete Poslodavcu, i to:

a) kada se radi o radniku koji se u radu prije i nakon prouzrokovane štete pokazao uzornim radnikom,

b) ako radnik sam u obitelji privređuje, te bi ispunjavanjem obveze naknade štete bilo dovedeno u pitanje materijalno izdržavanje njegove obitelji.

c) u drugim slučajevima, po odluci Ravnatelja, kada bi naknada štete mogla ugroziti egzistenciju radnika i/ili njegove obitelji.

13. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 104.

Ugovor o radu radnika kod Poslodavca prestaje:

1. smrću radnika,
2. sporazumom Poslodavca i radnika,
3. kada radnik navršši 65 (šezdesetipet) godina života i najmanje 15 (petnaest) godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 (četrdeset) godina staža osiguranja,
4. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
5. otkazom poslodavca ili radnika,
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu između Poslodavca i radnika,
7. ukoliko radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca, u kojem slučaju ugovorni odnos prestaje danom početka izdržavanja kazne,
8. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca, u kojem ugovorni odnos prestaje danom početka primjene mjere nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Članak 105.

(1) Otkaz ugovora o radu se donosi u pisanoj formi i treba biti obrazložen te potpisan od strane radnika, ako otkaz daje radnik ili od strane Ravnatelja u slučaju da otkaz daje Poslodavac.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok i to:

- ako ugovor o radu prestaje otkazom od strane Poslodavca, otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana,
- ako radnik otkazuje odgovor o radu, otkazni rok iznosi 15 (petnaest) dana.

(3) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu Poslodavac može osloboditi radnika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

Članak 106.

Ako radnik, na zahtjev Poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 107.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa radnikom uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog u slijedećim slučajevima:

- a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih radova (poslovno uvjetovan otkaz),
- b) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovan otkaz),
- c) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 108.

(1) Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim poslovima ili ako ne može obrazovati ili osposobiti radnika na drugim poslovima.

(2) Pri otkazu ugovora o radu na temelju članka 107. točka a) i b) ovog Pravilnika, Poslodavac je dužan formirati Povjerenstvo od 3 člana od kojih, jedan član treba biti predstavnik Sindikata radnika i jedan član iz Službe u kojoj je radnik zaposlen, te postupiti po odluci Povjerenstva.

(3) Svakom radniku koji dobije otkaz ugovora o radu na temelju gore navedenih članaka 107. i 108. ovog Pravilnika, Poslodavac je obavezan isplatiti otpremninu sukladno odredbama Zakona.

Članak 109.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, a za koji nije dužan navesti razlog.

(2) Otkazni rok je radnik dužan odraditi do kraja, ali mu radni odnos može prestati na pisminu zamolbu i prije isteka otkaznog roka.

Članak 110.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

Članak 111.

(1) Ugovor o radu, u slučaju iz prethodnog članka može se otkazati u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenice zbog kojih se daje otkaz ugovora o radu.

(2) Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan radniku omogućiti da iznese svoju obranu u svezi onoga što mu se stavlja na teret.

Članak 112.

(1) U slučaju da Poslodavac otkáže ugovor o radu radniku i istovremeno mu ponudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik može prihvatiti ili odbiti potpisivanje ugovora o radu.

(2) U tom slučaju radnik ima rok od 8 (osam) dana da se izjasni i očituje o potpisu ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 113.

Ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme može se redovno otkazati samo u slučaju ako je takva mogućnost predviđena ugovorom.

14. POVREDE RADNIH OBVEZA RADNIKA

Članak 114.

Radnik je dužan disciplinirano, odgovorno, kvalitetno i na vrijeme izvršavati svoje poslove na kojima radi, poštivati zajedničke interese radnika i Poslodavca, a sve u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti, a povjerena sredstva, imovinu i opremu čuvati od oštećenja i uništenja.

Članak 115.

Radne obveze radnika Poslodavca na radu i u svezi rada su sljedeće:
- da uvijek savjesno i na vrijeme izvršava sve radne zadaće iz djelokruga svojih poslova i poslova

koji su mu naloženi od strane nadležne osobe,

- da odgovorno čuva imovinu Poslodavca i da se prema njoj odnosi sa dužnom pažnjom,
- da u potpunosti ulaže osobne i stručne sposobnosti u radu te racionalno koristi sredstva za rad,
- da obavlja rad u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta,
- da odmah, a najkasnije u roku od 24 sata obavijesti nadležnog voditelja, ako je iz bilo kog razloga spriječen doći na rad,
- da zna čuvati poslovnu tajnu,
- da stalno usavršava svoje stručne i radne sposobnosti,
- da ulaže svoje stručne i radne sposobnosti prilikom stručne prakse pripravnika ili drugih osoba koje mu budu povjerene na edukaciju,
- da se obvezno pridržava mjera zaštite i sigurnosti na radu,
- da izvršava odluke osoba sa posebnim ovlaštenjima, kao i drugih tijela Poslodavca,
- da se pridržava zakona i drugih općih akata Poslodavca.

Članak 116.

Lakšom povredom radnih obveza radnika smatraju se:

1. neopravdano kašnjenje na posao ili neopravdano napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
2. neopravdani izostanak s rada od 1. (jednog) dana u tijeku mjeseca,
3. sudjelovanje u svađi ili neredu u tijeku rada bez težih posljedica,
4. nekorektan odnos u tijeku rada prema drugim djelatnicima,
5. nemarno ili nepravovremeno izvršavanje povjerenog posla, odnosno radnog zadatka bez težih posljedica,
6. nepoštivanje važećih zakonskih i podzakonskih propisa te pravila i uputa Poslodavca, koji se odnose na uredno vođenje medicinske dokumentacije, kao i propisanu evidenciju pregleda bolesnika i ostalih usluga u zdravstvenim i elektronskim kartonima,
7. nanošenje štete Poslodavcu u manjem obimu,
8. korištenje materijala i sredstava rada Poslodavca u manjem obimu u osobne svrhe,
9. neblagovremeno izvršavanje odluka donesenih kod Poslodavca, ako zbog toga nisu nastupile teže posljedice,
10. nepravilan odnos prema strankama bez težih posljedica,
11. nepridržavanje Higijensko tehničke zaštite (HTZ),
12. odbijanje potrebita suradnje sa drugim djelatnicima zbog osobne netrpeljivosti ili iz drugih neopravdanih razloga.

Članak 117.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku u slučaju da postoji odgovornost radnika za slijedeće teže prijestupe ili teže povrede radnih obveza:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neopravdano i neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza,
2. odbijanje izvršenja radnog naloga izdanog od mjerodavnog voditelja poslova,
3. neizvršavanje ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
4. ponavljanje prijestupa zbog kojih je ranije izrečena lakša povreda radne obveze,
5. nezakonito raspolaganje materijalnim sredstvima Poslodavca i vršenje nezakonitih radnji,
6. davanje netočnih podataka koji su bili bitni i presudni za donošenje neke odluke kod Poslodavca,
7. propuštanje radnje kojom se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja kod Poslodavca,
8. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,

9. odbijanje izvršenja poslova, odnosno radnih zadataka ili radnih naloga, te odbijanje izvršenja odluke poslovnog tijela,
10. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili pijenja alkoholnih pića ili uporaba drugih narkotičkih sredstava za vrijeme rada koja bitno smanjuju sposobnost za rad (u ovim slučajevima se može provesti alkotest ili urin test na psihoaktivne tvari),
11. izazivanje nereda i tučnjave kod Poslodavca,
12. neopravdano izostajanje s posla u trajanju od 3 (tri) radnih dana,
13. povreda radne obveze koja predstavlja kazneno djelo,
14. netočno evidentiranje i prikazivanje rada i drugih poslova,
15. prikrivanje oštećenja sredstava za rad kojima neposredno upravlja ili vrši tehnički pregled,
16. neosnovano pribavljanje materijalne koristi i drugih pogodnosti u svezi sa radom,
17. uzrokovanje znatne materijalne štete namjerno ili uslijed krajnje nepažnje,
18. pronevjera ili krađa imovine Poslodavca,
19. neizvršavanje i nepoštivanje odluke o privremenom raspoređivanju na druge poslove, odnosno radne zadatke,
20. odbijanje pružanja hitne medicinske pomoći bolesnicima,
21. zlouporaba prava korištenja bolovanja,
22. namjerno oštećenje motornog vozila od strane vozača,
23. narušavanje ugleda Poslodavca,
24. ponavljano nekorektno i bezobzirno ponašanje prema bolesniku,
25. neizvršavanje poslova i zadataka kojima je cilj zaštita zdravlja bolesnika,
26. odbijanje izvršenja poslova službe dežurstva, pripravnosti ili radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
27. namjerno podnošenje fiktivnih obračuna, kao i neistinitih izvješća,
28. namjerno uskraćivanje pojedinih prava drugim radnicima,
29. neovlašteno odavanje službene ili poslovne tajne,
30. napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene, ako je time ugroženo kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite.

Članak 118.

(1) Lakšu povredu radne obveze izriče Ravnatelj, kada se nedvojbeno utvrde prijestupi navedeni u članku 116. ovog Pravilnika.

(2) Za lakšu povredu radne obveze Ravnatelj donosi rješenje u kojem, uz izricanje lakše povrede radne obveze, upozorava radnika da daljnje kršenje obveza iz radnog odnosa može rezultirati otkazom ugovora o radu.

(3) Ukoliko poslodavac zaprimi pismenu prijavu u kojoj se netko od radnika tereti da je počinio prijestup koji se smatra težom povredom radne obveze, Ravnatelj će imenovati stegovno povjerenstvo od 3 člana, u kojem je jedan član predstavnik pravno-administrativne službe, jedan član je radnik službe/Odjela u kojoj radnik radi, a treći član je predstavnik Sindikata, koje će postupati po prijavi.

(4) Ravnatelj ne može biti član stegovnog povjerenstva.

(5) Stegovno povjerenstvo na prvoj sjednici usvaja bira predsjednika, kontaktira podnositelja prijave, prikuplja detaljne informacije o prijestupu koji se radniku stavlja na teret (službene zabilješke, izjave svjedoka, i dr.), upućuje zahtjev za očitovanjem o prijestupu samom radniku i šefu Službe/Odjela na kojemu radnik radi, određuje rok od 8 dana za očitovanje po zahtjevu te po potrebi radi i ostale radnje kako bi se dobio što precizniji uvid u stanje.

(6) Ukoliko se radnik u datom roku, nakon uredno zaprimljenog zahtjeva iz stavka 5. ovog članka na isti ne očituje, smatrati će se da je priznao prijestup koji spada u težu povredu radne obveze i suglasan je s daljnjim postupanjem stegovnog povjerenstva i Ravnatelja.

(7) Stegovno povjerenstvo na svojoj drugoj sjednici razmatra odgovor radnika i šefa Službe/Odjela, ukoliko su isti zaprimljeni, te na istoj sjednici ili na narednoj sjednici koja se mora održati u roku od 5 (pet) dana predlaže Ravnatelju sljedeće mjere:

- obustavljanje stegovnog postupka zbog nemogućnosti utvrđivanja prijestupa koji predstavlja težu povredu radne obveze,
- utvrđivanje da se radi o lakšoj povredi radne obveze,
- umanjenje plaće radnika u iznosu od 15-30% na period 3 - 6 mjeseci, ukoliko se utvrdi da se radi o težoj povredi radne obveze.
- otkaz ugovora o radu, ukoliko se utvrdi da se radi o težoj povredi radne obveze, sukladno članku 117. ovog Pravilnika.

(8) Ravnatelj donosi Odluku o stegovnoj odgovornosti radnika, u roku od 5 dana, od zaprimanja prijedloga stegovnog povjerenstva s predloženim mjerama.

(9) Protiv odluke Ravnatelja iz stavka 2. i 8. ovog članka se može izreći prigovor drugostupanjskom tijeku - Upravnom vijeću Poslodavca u roku od 15 dana od dana zaprimanja odluke Ravnatelja.

(10) Upravno vijeće je dužno donijeti svoju odluku u roku od 30 dana od dana zaprimanja prigovora, a Odluka Upravnog vijeća je konačna.

(11) Ukoliko radnik nije zadovoljan odlukom Upravnog vijeća, može zatražiti zaštitu prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom.

15. ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA

Članak 119.

(1) Poslodavac je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu radnika na radu, posebnu zaštitu žena i materinstva, kao i roditelja djece s posebnim potrebama s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju.

(2) Za vrijeme korištenja porodijskog odsustva radnik ima pravo na naknadu umjesto plaće u skladu s važećim Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti obitelji sa djecom (Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 16/01, 11/02, 4/04, 9/05, 21/12 i 14/16).

(3) Radniku sa prebivalištem u Županiji Zapadnohercegovačkoj koji ostvaruje pravo iz stavka 2. ovog članka ima pravo na teret poslodavca na isplatu razlike plaće do plaće radnika koju bi ostvarivao da radi u visini prosjeka devet (9) plaća radnika primljenih prije otvaranja porodijskog odsustva.

(4) Radnik sa prebivalištem izvan Županije Zapadnohercegovačke koji ostvaruje pravo na naknadu umjesto plaće za vrijeme korištenja porodijskog odsustva u županiji prebivališta, sukladno propisima kojima je isto pravo uređeno u županiji prebivališta, ima pravo na teret poslodavca na isplatu razlike plaće radnika koju bi ostvarivao da radi u visini prosjeka devet (9) plaća radnika primljenih prije otvaranja porodijskog odsustva.

(5) Naknadu iz stavka 3. i 4. ovog članka ostvaruje se donošenjem Rješenja od strane poslodavca.

(6) Rješenje iz stavka 5. ovog članka donosi Ravnatelj na zahtjev radnika uz prilaganje dokumentacije kojom se dokazuje temelj za ostvarivanje prava.

(7) Pisani zahtjev iz stavka 6. ovog članka radnik podnosi najkasnije 30 dana prije očekivanog početka korištenja prava na porodiljski dopust.

Članak 120.

- (1) Žena ima pravo na porodiljski dopust u trajanju od 1 (jedne) godine neprekidno.
- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika, žena može otpočeti porodiljski dopust 28 (dvadeset i osam) dana prije očekivanog nadnevnika poroda.
- (3) Žena može koristiti kraći porodiljski dopust, ali ne kraće od 42 (četrdeset i dva) dana poslije poroda.

Članak 121.

- (1) 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.
- (2) U slučaju da Poslodavac nije u stanju osigurati raspoređivanje žene na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Članak 122.

Nakon isteka porodiljskog dopusta žena sa djetetom najmanje do 1 (jedne) godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene 2 (dvije) godine života djeteta.

Članak 123.

- (1) Nakon isteka 1 (jedne) godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu radnog vremena do navršene 3 (tri) godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i usvojitelj djeteta, odnosno osoba koja se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu brinuti o djetetu.

Članak 124.

- (1) Žena koja nakon porodiljskog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo biti odsutna sa posla 2 (dva) puta dnevno u trajanju po 1 (jedan) sat radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene 1. (jedne) godine života djeteta.
- (3) Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka uračunava se u puno radno vrijeme.

Članak 125.

Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena radnik ima, za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na nadoknadu plaće, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ostalim propisima koji reguliraju ovu oblast.

Članak 126.

- (1) Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do 3 (tri) godine života djeteta u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stavka 1. ovog članka prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Članak 127.

U slučaju da žena rodi mrtvo dijete ili da dijete umre prije isteka porodijskog dopusta, žena ima pravo produžiti porodijski dopust za onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlaštenog liječnika potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzročenog gubitkom djeteta, a najmanje 45 (četrdeset pet) dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta za koje vrijeme joj pripadaju prava po temelju porodijskog dopusta.

Članak 128.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovinu radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u nadležnu zdravstvenu ili socijalnu ustanovu.

16. ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD

Članak 129.

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti i od strane mjerodavne ustanove proglašen invalidom rada, a sposoban je raditi na određenim radnim mjestima, ima ovisno o rješenju kojim je utvrđena invalidnost slijedeća prava:

- pravo na raspored na radno mjesto i sklapanje ugovora o radu prema preostaloj radnoj sposobnosti,
- pravo na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju,
- pravo na sklapanje ugovora o radu za radno mjesto za koje je osposobljen,
- pravo na novčanu naknadu za vrijeme:
 1. čekanja rasporeda i sklapanja ugovora o radu na odgovarajućem radnom mjestu,
 2. rad sa skraćanim radnim vremenom,
 3. čekanje i obavljanje prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije,
 4. pravo na naknadu manje plaće na drugom radnom mjestu.

Članak 130.

(1) Pod odgovarajućim radnim mjestima u smislu članka 129. ovog Pravilnika, smatraju se radna mjesta koja odgovaraju stručnoj spremi invalida rada, njegovoj radnoj sposobnosti, na kojima rad ne pogoršava zdravstveno stanje radnika invalida rada, a koji isti može obavljati prema preostaloj radnoj sposobnosti.

(2) Pri utvrđivanju odgovarajućeg radnog mjesta uzimaju se u obzir zdravstveno stanje, osobna svojstva radnika, mogućnost ostvarenja očekivanih rezultata rada.

(3) Za invalide rada koji su osposobljeni za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu, smatra se da imaju zdravstvenu sposobnost za rad samo na tim radnim mjestima.

Članak 131.

Po izvršenju rješenja nadležne ustanove o utvrđivanju invalidnosti, Poslodavac je dužan u svakom konkretnom slučaju, donijeti odluke i to:

- a) odluku o rasporedu radnika s preostalom radnom sposobnosti na odgovarajuće radno mjesto, odnosno na radno mjesto za koje je osposobljen,

- b) odluku o upućivanju na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju,
- c) odluku o naknadi plaće za vrijeme čekanja na raspored i sklapanje ugovora o radu i vršenja profesionalne rehabilitacije,
- d) odluku o novčanoj naknadi zbog manje plaće na drugom radnom mjestu.

17. ZAŠTITA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 132.

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje sukladno Zakonu, Kolektivnim ugovorima i odredbama ovog Pravilnika.

(2) U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik ima pravo zahtijevati zaštitu pred nadležnim tijelima Poslodavca, Sindikatom, pred tijelima inspekcije rada, nadležnim sudom i drugim tijelima u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima.

Članak 133.

(1) O pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa odlučuje Ravnatelj.

(2) Radnik koji smatra da je povrijeđeno njegovo pravo iz radnog odnosa može zahtijevati ostvarivanje tog prava.

Članak 134.

O zahtjevu za ostvarivanje prava radnika u Domu zdravlja odlučuje Ravnatelj ili druga osoba ovlaštena od strane Ravnatelja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Članak 135.

(1) Radnik ima pravo na prigovor protiv odluke donesene u svezi s njegovim pravom u roku od 15 dana od dana prijema takve odluke.

(2) Prigovor se podnosi Upravnom vijeću, putem tijela koje je donijelo odluku.

(3) Tijelo koje je donijelo odluku dužno je razmotriti podneseni prigovor, i ako ocjeni da je isti osnovan, donijeti odluku o izmjeni u roku od 15 dana ili ako ocjeni da nema za to osnovu, onda treba prigovor uz pismeno mišljenje dostaviti Upravnom vijeću.

(4) Odluka Upravnog vijeća je konačna.

Članak 136.

(1) Radnik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od 1 (jedne) godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

(2) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke u svim slučajevima, osim u slučaju donošenja odluke kojom se:

- utvrđuje plaća radnika,
- raspoređuje radnika na radno mjesto,
- uvodi prekovremeni rad,
- privremeno udaljava sa posla.

18. SINDIKAT

Članak 137.

(1) Djelovanje sindikata Poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.

(2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom i sindikalnim pravilima.

(3) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- a) ako je registriran kod nadležnog organa u skladu sa Zakonom,
- b) ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora,
- c) ako ima potreban postotak učlanjenosti uposlenih, u skladu sa Zakonom,

(4) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20 % zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

(5) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji pored uvjeta iz Zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 30 % članova od ukupnog broja uposlenih u području djelatnosti (grani) na području Županije Zapadnohercegovačke.

(6) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom ima pravo:

- a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama, odnosno pravnim osobama,
- b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore,
- c) sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
- d) na druga prava u skladu sa Zakonom.

(7) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo formirati vijeće radnika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(8) Vijeće radnika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20 % radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu sa Zakonom.

(9) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu s pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Članak 138.

(1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i na temelju rada rješavati će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.

(2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti, pod uvjetom da se ne remeti provođenje radnih procesa kod tog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost radnika, te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

(4) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće radnika, sindikat ima obvezu i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća radnika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.

(5) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu s Zakonom, Kolektivnim ugovorima i člankom 53. ovog Pravilnika.

Članak 139.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Županije Zapadnohercegovačke, ne može:

- a) otkazati ugovor o radu ili
- b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka (1) ovoga članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu s propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka (1) ovoga članka, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Članak 140.

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka (1) ovoga članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana prispjeća obavijesti radnika.

(3) Radnika koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka (2) ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu Zakona.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka (3) ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu Zakonom, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Članak 141.

(1) Žalbe radnika – članova Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez nazočnosti ovlaštenog predstavnika Sindikata.

(2) Poslodavac je dužan primiti i saslušati Sindikalnog povjerenika, kada on to traži ili po dogovoru, a najkasnije u roku od tri dana.

(3) Poslodavac je dužan za rad Sindikata osigurati slijedeće uvjete:

- a) održavanje sastanaka Sindikata bez naknade troškova,
- b) stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije.
- c) odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalne aktivnosti i zbog sudjelovanja na sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inozemstvu.

(4) Odsustvo predstavnika Sindikata iz prethodnog stavka ovog članka odobrit će se na temelju pisanog poziva tijela Sindikata čiji je član.

(5) Sporazumom između Poslodavca i Sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika bliže se mogu odobriti uvjeti vezani za obavljanje sindikalnih zadataka:

- a) predstavniku sindikata (sindikalnom povjereniku) najmanje četiri sata tjedno za obavljanje njegove funkcije.

19. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 142.

(1) Prije podnošenja tužbe zbog povrede prava iz radnog odnosa radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim posebnim zakonom.

(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može

biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz Zakona, koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

20. ŠTRAJK RADNIKA

Članak 143.

(1) Za vrijeme važenja ovog Pravilnika i Kolektivnih ugovora Sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim ugovorom uređena i ukoliko se prava i obveze primjenjuju u cijelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između Sindikata i Poslodavaca.

(2) Suzdržavanje od štrajka iz stavka (1) ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja u skladu sa Zakonom o štrajku i Zakonom.

(3) Sindikati imaju pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku.

Članak 144.

(1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju ustavom garantiranih sloboda i prava drugih.

(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, osobna sigurnost, hitna medicinska pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe bolesnika.

Članak 145.

Štrajk se priprema, organizira i provodi u skladu sa odredbama važećeg Zakona o štrajku, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona i pravila Sindikata o štrajku.

Članak 146.

(1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.

(2) Svi učesnici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.

(3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršavanje prouzročilo nenađoknađive štetne posljedice.

(4) Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova, zdravstvenim ustanovama koje obavljaju transfuzijsku djelatnost, kao i zavodima za javno zdravstvo nije dopušten, a u smislu članka 190. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i u transplantacijskoj djelatnosti.

(5) U zdravstvenim ustanovama primarne zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati prijem i obrada svih hitnih slučajeva kod kojih su ugrožene osnovne životne funkcije.

(6) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kojoj osnovi od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

21. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Članak 147.

Privremeni i povremeni poslovi su određeni poslovi koji se u procesu rada pojavljuju s vremena na vrijeme, koji su manjeg obima i za čije je izvršenje potrebno kraće vrijeme.

Članak 148.

Privremeni ili povremeni poslovi su:

- stručni zdravstveni i nezdravstveni poslovi koji ne predstavljaju poslove radi čijeg se obavljanja zasniva radni odnos na određeno ili na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- uslužni servisni poslovi.

Članak 149.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova ravnatelj zaključuje ugovor sa vršiteljem poslova sa precizno naznačenom vrstom, načinom i rokom izvršenja poslova te iznosom naknade za izvršeni posao.

Članak 150.

Privremeni i povremeni poslovi ne mogu u zbroju trajati duže od 60 (šezdeset) dana u tijeku kalendarske godine.

Članak 151.

Osoba koja obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na naknadu za izvršeni rad i odmor u tijeku rada, a obzirom da se obavljanje ovih poslova ne smatra radom iz radnog odnosa, ne može uživati prava koja proistječu iz radnog odnosa.

22. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 152.

(1) Ukoliko u tijeku važenja ovog Pravilnika dođe do izmjene Zakona koji drugačije regulira ovu materiju, odredbe tih propisa će se primjenjivati do usuglašavanja ovog Pravilnika s tim Zakonom.

(2) Izuzetno, ako je neko pravo iz radnog odnosa uređeno ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorima, a nije uređeno Zakonom, primjenjivat će se odredbe ovog Pravilnika, sukladno Zakonu.

Članak 153.

Ovaj Pravilnik se mijenja na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Članak 154.

Za pitanja koja nisu utvrđena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora te odredbe drugih općih akata Poslodavca.

Članak 155.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja, a objavljuje se isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, stavljaju se van snage:

- Pravilnik o radu Doma zdravlja Ljubuški br. 1085/2021 od 27. listopada 2021. godine,
- Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu Doma zdravlja Ljubuški broj 1288/2021 od 30. prosinca 2021. godine,
- Pravilnik o dopunama Pravilnika o radu Doma zdravlja Ljubuški broj: 514/2023 od 24. svibnja 2023. godine, i

- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Doma zdravlja Ljubuški broj: 64/2024 od 19. siječnja 2024. godine.

Broj: 647/2024
Ljubuški, 19. lipnja 2024. godine.



Predsjednik Upravnog vijeća:
Slaven Tomić, mr.spec.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Slaven Tomić", written over a horizontal line.