

Temeljem članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ broj:26/16), Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području HNŽ-K (Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije, broj:5/18), Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području Hercegovačko-neretvanske županije-kantona (Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije, broj: 6/18), i članka 81. Statuta Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, a nakon obavljenih konzultacija sa Strukovnim sindikatom doktora medicine i stomatologije u Hercegovačko-neretvanskom kantonu/županiji Podružnica SKB Mostar i Nezavisnim Sindikatom zaposlenika Sveučilišne kliničke bolnice Mostar i na 19. sjednici održanoj dana 26.10. 2018. godine Upravno vijeće Sveučilišne kliničke bolnice Mostar donosi:

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

- zaključivanje ugovora o radu;
- radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
- provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika;
- prijem pripravnika;
- stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa;
- raspored radnika na drugo radno mjesto;
- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- plaće, naknade na plaće i druga materijalna prava koja nemaju karakter plaće;
- prestanak i otkaz ugovora o radu;
- povrede radne obveze;
- naknada štete;
- zaštita žene i materinstva;
- zaštita prava i obveza iz radnih odnosa;
- privremeni i povremeni poslovi;
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa SKB Mostar zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u sjedištu SKB Mostar ili u drugom mjestu koji odredi SKB Mostar.

Članak 3.

Pri stupanja na rad, svakom radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

- (1) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu SKB Mostar je dužna prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti.
- (3) Ugovor o radu sadrži elemente propisane člankom 24. Zakona o radu («Službene novine F BiH» broj 26/16) u daljem tekstu: Zakon.

Članak 5.

Pod radnim odnosom se podrazumijeva dragovoljni odnos između radnika i SKB Mostar radi obavljanja određenih poslova i ostvarivanja prava i obveza koja se stječu na radu i na temelju rada.

Članak 6.

Radni odnos može zasnovati svaka osoba koja, pored općeg uvjeta utvrđenog Zakonom, ispunjava i posebne uvjete, sukladno odredbama ovog pravilnika i odredbama ostalih internih akata SKB Mostar to:

- opća zdravstvena sposobnost,
- stručna sprema,
- posebna znanja, sposobnosti i ispiti,
- radno iskustvo na određenim poslovima.

Članak 7.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj Sveučilišne kliničke bolnice Mostar.
- (2) Podatke o kandidatima za prijem u radni odnos SKB Mostar može pribaviti neposrednim saznanjem, posredstvom službi i agencija za zapošljavanje ili na drugi način.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu se može zaključiti :
 - na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
 - na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom .
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u sljedećim slučajevima:

- 1) zamjeni privremeno odsutnog zaposlenika,
 - 2) privremenom povećanju obima poslova,
 - 3) privremenim poslovima za kojima SKB Mostar ima izuzetnu potrebu,
 - 4) ostvarenja određenog poslovnog poduhvata, npr. rad na određenom projektu i sl.
 - 5) rad na određenom znanstvenom projektu,
- i drugim opravdanim slučajevima uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 10.

- (1) Ugovor na određeno vrijeme ne može se zaključiti na razdoblje duže od tri godine.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je zaključen.
- (3) Izuzetno, može prestati i prije određenog roka na koji je zaključen – otkazom radnika ili poslodavca, pod uvjetom da je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.
- (4) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa SKB Mostar, odnosno izričito ili prešutno zaključi sa SKB Mostar uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

III RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLAŠTENJIMA I ODGOVORNOSTIMA

Članak 11.

Za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima navedena u članku 50. Statuta SKB Mostar raspisuje se interni natječaj.

Članak 12.

- (1) Odluku o imenovanju pomoćnika ravnatelja i glavne sestre/ tehničara SKB Mostar, donosi Upravno vijeće Sveučilišne kliničke bolnice Mostar na prijedlog ravnatelja.
- (2) Odluku o imenovanju predstojnika/zamjenika klinika, voditelja odjela, šefova službi te glavnih sestara – tehničara donosi ravnatelj.

Članak 13.

Odluka iz stavka 2. prethodnog članka dostavlja se svakom kandidatu u roku od 8 dana od dana donošenja odluke, na koju se može uložiti prigovor Upravnom vijeću SKB Mostar u daljnjem roku od 8 dana, računajući od dana prijema odluke.

Članak 14.

- (1) Za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima radnici se biraju na vrijeme od 4 godine, s mogućnošću ponovnog izbora.
- (2) Radnici sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima koji ne budu ponovno izabrani ili koji budu razriješeni prije isteka vremena na koje su izabrani, raspoređuju se na radno mjesto koje su obavljali prije imenovanja ili drugo slično radno mjesto koje odgovara stupnju stručne spreme određene vrste zanimanja radnog mjesta koje su obavljali do imenovanja, sa pripadajućom plaćom tog radnog mjesta bez položajnog dodatka koji su primali na radnom mjestu s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

IV PROVJERAVANJE STRUČNIH I DRUGIH RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Prethodno provjeravanje može se obavljati intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 16.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i organizaciji rada Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, mogu se provjeravati putem probnog rada.

Članak 17.

Tijekom probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju koje je neophodno da se utvrde i ocjene njegove stručne i radne sposobnosti.

Članak 18.

- (1) Probni rad za radnike s visokom stručnom spremom traje do tri mjeseca, a za ostale radnike 30 dana.
- (2) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok traje sedam dana.
- (3) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Članak 19.

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

Članak 20.

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

Članak 21.

Na temelju negativne ocjene i mišljenja voditelja organizacijske jedinice ili druge osobe koju je ravnatelj ovlastio za provođenje probnog rada, a prije isteka roka na koji je zaključen ugovor o probnom radu, ravnatelj donosi rješenje o prestanku radnog odnosa uz otkazni rok od sedam dana.

V PRIJEM PRIPRAVNIKA

Članak 22.

- (1) SKB Mostar može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom radi osposobljavanja za samostalni rad.
- (2) Pripravnikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) U tijeku obavljanje pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (4) Pripravnik za vrijeme obavljanja pripravničkog staža sa kojim je zaključen ugovor o radu ima sva prava iz radnog odnosa.

Članak 23.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih djelatnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita, obavlja se prema odredbama važećeg Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih djelatnika.

Članak 24.

- (1) Pripravnički staž zdravstvenih radnika sa završenim fakultetom zdravstvenog usmjerenja, odnosno srednjom školom zdravstvenog usmjerenja traje šest mjeseci.
- (2) Pripravnici iz stavka 1. ovog članka obavljaju pripravnički staž i polažu stručni ispit sukladno odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika.

Članak 25.

Nakon obavljenog obveznog pripravničkog staža, zdravstveni radnici polažu stručni ispit pred ispitnom komisijom sukladno članku 145. stav 1. i 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

Članak 26.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove, odnosno određeno radno mjesto, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za pripravnike visoke stručne spreme..... 12 mjeseci
- za pripravnike više stručne spreme..... 9 mjeseci
- za pripravnike srednje stručne spreme..... 6 mjeseci

Članak 27.

- (1) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik, koji nije zdravstveni radnik osposobljava, uz suglasnost ravnatelja, donosi program osposobljavanja pripravnika te prati rad pripravnika za vrijeme pripravničkog staža.
- (2) Nakon pripravničkog staža pripravniku kojem prestaje radni odnos u SKB Mostar izdaje se potvrda o obavljenom pripravničkom stažu.

VI STRUČNO OSPOSABLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 28.

- (1) SKB Mostar može zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju sa osobom bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju, najduže na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.
- (3) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.
- (4) Jedan primjerak ugovora obvezno se u roku od osam dana dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje radi evidencije i nadzora.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju može se zaključiti pod sljedećim uvjetima: ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja
- (6) SKB Mostar osigurava prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti u skladu sa propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- (7) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

VII RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO

Članak 29.

- (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 bez obzira da li isto odgovara njegovom stupnju obrazovanja u žurnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje opsega posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.)
- (3) Jednostranu odluku o rasporedu na drugo radno mjesto donosi ravnatelj. Raspored na drugom radnom mjestu može trajati najduže do 60 dana u tijeku jedne kalendarske godine.

Članak 30.

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 i druge naknade kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Članak 31.

- (1) U slučajevima kada je neophodno zbog potrebe procesa i organizacije rada, radnik se može preraspodijeliti na svako drugo mjesto koje odgovara stupnju njegove stručne spremlje određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima, kao u slučajevima:
- kada se otvori novo ili isprazni postojeće radno mjesto;
 - kada se ukine organizacijska jedinica u kojoj je radnik do tada radio;
 - kada se ukine radno mjesto na kojem radnik radi;
 - kada se umanju obim poslova njegovog radnog mjesta ili poveća obim poslova drugog radnog mjesta;
 - ocjena da bi radnik na drugom radnom mjestu postizao bolje rezultate
 - kada se po nalazu nadležnog povjerenstva zdravstvene ustanove ne smije više raditi na poslovima na kojima je raspoređen;
 - kada se pitanjem raspoređivanja radnika na drugo radno mjesto rješava pitanje organizacije kadrova, kao i pitanje invalidnosti;
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Postojanje uvjeta iz stavka (1) ovog članka utvrđuje ravnatelj po vlastitoj prosudbi ili na prijedlog pomoćnika ravnatelja ili predstojnika, odnosno šefa organizacijske jedinice.

Članak 32.

- (1) U slučajevima iz prethodnog članka radniku se otkazuje ugovor o radu po kojem je prethodno zasnovao radni odnos i istovremeno se ponudi zaključenje ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ukoliko radnik odbije raditi na ponuđenim poslovima prestaje mu radni odnos u SKB Mostar.
- (3) U slučaju iz prethodnog stavka, kao i u slučaju kada radnik prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima, isti zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost otkaza odnosno ponuđene izmjene ugovora.

VIII RADNO VRIJEME

Članak 33.

- (1) Puno radno vrijeme u SKB Mostar traje 37,5 sati tjedno.
- (2) Ravnatelj posebnom odlukom u skladu sa županijskim propisom utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Članak 34.

- (1) Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima ravnatelj odlučuje 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.

Članak 35.

- (1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u pojedinim organizacijskim jedinicama se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti kao poseban uvjet rada.
- (2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.
- (3) Pripravnost je posebni oblik rada, kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (4) Rad po pozivu je posebnik oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti i koristi se u SKB Mostar kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti SKB Mostar koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama 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 radnika je od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro.
- (10) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.
- (11) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac može na pisani zahtjev radnika umjesto povećanja plaće zbog prekovremenog rada 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 ukupnih borja sati i slobodnih dana) u skladu s mogućnostima organizacije rada i uz suglasnost voditelja organizacijske jedinice u koju je radnik raspoređen.

Članak 36.

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

Članak 37.

Puno radno vrijeme zaposlenika koji rade na poslovima navedenim u članku 36. ovog Pravilnika skraćuje se na 30 sati tjedno.

Članak 38.

- (1) U slučaju i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i općim aktima SKB Mostar, može se uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže 8 sati tjedno.
- (2) Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi ravnatelj.

- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu SKB Mostar obavještava nadležnu inspekciju rada.

Članak 39.

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

- elementarnih nepogoda,
- požara ili eksplozije,
- zamjene iznenada odsutnog zaposlenika,
- završetka posla koji se ne može odložiti,
- obavljanja poslova obrane,
- i u drugim slučajevima po odluci ravnatelja.

IX ODMORI I DOPUSTI

Članak 40.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor od 30 minuta tijekom radnog dana, koje se ne ubraja u radno vrijeme.
- (2) Vrijeme odmora tijekom rada utvrđuje ravnatelj.

Članak 41.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog tjednog odmora mora mu se osigurati jedan dan odmora kada to bude moguće s obzirom na proces rada.
- (3) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.
- (4) Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.
- (5) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana.
- (2) Radnik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 2 ovog članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (4) Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika ne smatra se prekidom rada iz stavka 2. ovog članka.

Članak 43.

Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana utvrđuje se:

- prema duljini radnog staža;

- prema složenosti poslova;
- prema socijalnim uvjetima;
- prema posebnim uvjetima rada.

Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz prethodnog članka iznosi:

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
- preko 35 godina.....8 dana

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

Prema socijalnim uvjetima

- roditelju, skrbniku ili usvojitelju s djetetom do 7 godina.....2 dana
- roditelju, skrbniku ili usvojitelju za svako dalje dijete do 7 godina još po.....1 dan
- roditelju, skrbniku ili usvojitelju hendikepiranog djeteta.....3 dana
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20 i više % invalidnosti.....2 dana

Prema posebnim uvjetima rada

Članak 45.

(1) Ukoliko radnik radi na niže pobrojanim odjelima pripadaju mu dodatni dani godišnjeg odmora kako slijedi :

- rad u smjenama, pripravnosti ili dežurstvom – 2 dana;
- rad u centralnoj sterilizaciji i vešeraju – 2 dana;
- ATD-e i ustanovama koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim odjelima i laboratorijima, na infektivnim odjelima, na odjelima nuklearne medicine, prosekturi, odjelima za paraplegiju, u kirurškim salama, oralna

kirurgija, odjelima intenzivne njege, odjelima hemodijalize, na neurološkim odjelima, u transfuziološkoj službi, endoskopiji, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije i CUM-u – 5 dana;

- rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika – 10 dana;
- rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja – 15 dana;

Članak 46.

- (1) Kriteriji iz prethodnog članka se međusobno ne isključuju, ali ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 dana.
- (2) Izuzetno od stavka (1.) ovog članka, radnicima koji 2/3 radnog vremena sa izvorima ionizirajućeg zračenja pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana.

Članak 47.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjih odmora, u skladu sa prirodom posla i vodeći računa o potrebama radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjih odmora radnika donosi ravnatelj na prijedlog predstojnika, odnosno šefova organizacijskih jedinica.
- (3) Radniku koji želi koristiti godišnji odmor prije donošenja Plana korištenja godišnjih odmora, šef organizacijske jedinice odobrava korištenje godišnjeg odmora na osnovu pojedinačnog pismenog zahtjeva.
- (4) U opravdanim i obrazloženim slučajevima korištenje godišnjeg odmora se može odgoditi, odnosno pomjeriti u odnosu na plan korištenja godišnjeg odmora uz suglasnost voditelja odjela i radnika.

Članak 48.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju.
- (2) Korištenje godišnjeg odmora može se odobriti u dva dijela, s tim da prvi dio godišnjeg odmora traje najmanje 12 radnih dana.
- (3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, subota i nedjelja, blagdani u kojima se ne radi i državni praznici i vrijeme privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (4) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30 lipnja naredne godine.
- (5) Radnik koji ne iskoristi 12 radnih dana godišnjeg odmora u smislu stavka 4. ovog članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu, odnosno gubi pravo na godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 49.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, s tim da o tome izvijesti voditelja radne jedinice najmanje tri dana ranije.

Članak 50.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust ukupno do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
- stupanja u brak.....5 dana
 - teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva.....5 dana
 - za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva.....5 dana
 - za smrtni slučaj roditelja bračnog druga.....2 dana
 - porođaja supruge3 dana
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim susretima....2 dana
 - dobrovoljnog darivanja krvi.....2 dana
 - preseljenja.....2 dana
- (2) Radnik, pored plaćenog odsustva iz stavka (1) ovog članka ima pravo i na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika i to:
- Polaganje specijalističkog ispita – 15 dana
 - Obveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad – 10 dana
 - Izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada – 10 dana
 - Polaganje ispita iz uže specijalizacije – 10 dana

Članak 52.

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

Članak 53.

- (1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u tijeku kalendarske godine za:
- gradnju ili popravku kuće ili stana30 dana
 - negu člana obitelji30 dana
 - posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja.....30 dana
- (2) Ravnatelj može radniku na njegov pisani zahtjev i uz suglasnost šefa organizacijske jedinice odobriti neplaćeno odsustvo i u duljem trajanju i u drugim slučajevima, a najviše u trajanju do 1 godine.
- (3) Pravo iz stavka 2. ovog članka može se ukoliko postoji odobrenje ravnatelja i suglasnost šefa organizacijske jedinice koristiti samo jedanput.

Članak 54.

- (1) Odluku o odsustvu iz prethodnog članka donosi ravnatelj SKB Mostar.

- (2) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva iz stavka 1. ovog članka sva prava i obveze radnika koja se stječu na radu i po osnovu rada miruju.

X PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaće radnika

Članak 55.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, te ostala primanja sukladno Zakonu i drugim podzakonskim propisima.

Članak 56.

Sredstva za plaće i druga osobna primanja radnika isplaćuju se iz sredstava koja se sukladno Zakonu osiguravaju za financiranje djelatnosti zdravstva i iz drugih sredstava koja u obavljanju djelatnosti ostvaruje Sveučilišna klinička bolnica Mostar.

Članak 57.

Plaća radnika se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti poslova radnog mjesta na koje je uposlenik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- djela plaće za radni učinak (po osnovu ostvarenih rezultata rada uposlenika)
- uvećane plaće po osnovu radnog staža;
- uvećane plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad te za rad na dan tjednog odmora, praznika i nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi;
- ostalih dodataka na plaću.

Članak 58.

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

Članak 59.

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

Članak 60.

Najniža neto satnica radnika u SKB Mostar iznosi 2,30 KM.

Članak 61.

Koeficijent složenosti za obračun plaće radnika SKB Mostar iznosi:

I	Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna	
	Osnovna škola	1,20
II	Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim	
	priučavanjem za koje je potrebna Osnovna škola sa dodatnim	
	funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili	
	odgovarajućim praktičnim iskustvom	1,30
III	Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna	
	stručna sprema predviđena programom za III stupanj obrazovanja,	
	odnosno KV djelatnici.....	1,70
IV	Složeni poslovi za koje je potrebna SSS, a obavljaju ih	
	uposlenici nezdravstvenog usmjerenja.....	2,10
V	Složeni poslovi za koje je potrebno VKV	2,30
VI	Složeni poslovi za koje je potrebna SSS zdravstvenog usmjerenja	2,30
VII/1	Složeni poslovi za koje je potrebna VŠS	
	nezdravstvenog usmjerenja	2,60
VII/2	Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna VŠS	
	zdravstvenog usmjerenja	2,80
VIII/1	Zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna VSS	
	nezdravstvenog usmjerenja	3,40
VIII/2	Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna VSS.....	3,60
	zdravstvenog usmjerenja - Visoka zdravstvena škola, fakultet zdravstvenih studija	
VIII/3	Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna VSS	
	nezdravstvenog usmjerenja.....	3,60
VIII/4	Zanimanje odnosno poslovi koje obavljaju zdravstveni suradnici sa VSS i	
	specijalizacijom.....	3,90
IX/1	Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna VSS	
	zdravstvenog smjera	3,90
IX/2	Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna VSS	
	zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija	4,60
X	Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (doktor medicine i	
	stomatologije).....	4,10

X/1 Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema
(doktor medicine i stomatologije) i specijalizacija.....4,80

X/2 Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema
(doktor medicine i stomatologije) i
subspecijalizacija.....5,00

Zanimanje I skupine – koeficijent složenosti1,20

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

Zanimanje II skupine – koeficijent složenosti1,30

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

1. Poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportiranje nečistog rublja i sl.);
2. poslovi pranja laboratorijskog posuđa , ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuđa, razvrstavanje steriliziranog posuđa prema namjeni i sl.);
3. poslovi portira i čuvara;
4. jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza;
5. pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.);
6. pomoćni poslovi kod obdukcije, pakovanja sanitetskog materijal i sl..

Zanimanje III skupine – koeficijent složenosti.....1,70

Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna stručna sprema predviđena programom za treći stupanj obrazovanja odnosno KV radnici:

1. poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača-na nivou zvanja kvalificiranog radnika i sl.);
2. poslovi na pripremi hrane (kuhanje);
3. poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta-operater na telefonskoj centrali;
4. poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz;
5. srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencije;

Zanimanje IV skupine – koeficijent složenosti2,10

Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih uposlenici nezdravstvenog usmjerenja.

Zanimanje V skupine – koeficijent složenosti.....2,30

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebno VKV.

Zanimanje VI skupine – koeficijent složenosti.....2,30

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.

Zanimanje VII/1 skupine – koeficijent složenosti2,60

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potreban viša školska sprema ne zdravstvenog usmjerenja ili prvi ciklus visokog obrazovanja (bachelor ili baccalaureat)

Zanimanje VII/2 skupine – koeficijent složenosti2,80

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja ili prvi ciklus visokog obrazovanja .

Zanimanje VIII/1 skupine – koeficijent složenosti.....3,40

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja ili završen drugi ciklus visokog obrazovanja (master ili magistar struke).

Zanimanje VIII/2 skupine – koeficijent složenosti.....3,60

Zanimanja , odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera - visoka zdravstvena škola, Fakultet zdravstvenih studija.

Zanimanje VIII/3 skupine- koeficijent složenosti.....3,60

Složeni i vrlo složeni poslovi koje obavljaju zdravstveni suradnici(psiholozi, logopedi, defektolozi, socijalni radnici i dr.) sa visokom stručnom spremom ili završenim drugim ciklusom visokog obrazovanja (master ili magistar struke)

Zanimanje VIII/4 skupine – koeficijent složenosti.....3,90

Složeni i vrlo složeni poslovi koje obavljaju zdravstveni suradnici(psiholozi, logopedi, defektolozi, socijalni radnici i dr.) sa visokom stručnom spremom ili završenim drugim ciklusom visokog obrazovanja (master ili magistar struke) i specijalizacijom.

Zanimanje IX/1 skupine – koeficijent složenosti.....3,90

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera (poslovi magistra farmacije, poslovi diplomiranog inženjera medicinske biokemije)

Zanimanje IX/2 skupine – koeficijent složenosti.....4,60

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera (poslovi magistra farmacije, poslovi diplomiranog inženjera medicinske biokemije) i specijalizacija.

Zanimanje X skupine – koeficijent složenosti.....4,10

Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna VSS zdravstvenog usmjerenja (doktor medicine i doktor stomatologije).

Zanimanje X/1 skupine – koeficijent složenosti4,80

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

Zanimanje X/2- koeficijent složenosti.....5,00

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

Članak 62.

- (1) Nakon proteka prve godine primjene Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području HNŽ,

koeficijenti složenosti uvećavaju se za dodatnih 0,3 za sve skupine zanimanja te će isti iznositi:

- **Zanimanje X skupine – koeficijent složenosti** – koeficijent složenosti 4,40
- **Zanimanje X/1 skupine – koeficijent složenosti** - 5,10
- **Zanimanje X/2 skupine – koeficijent složenosti** - 5,30

(2) Nakon proteka druge godine primjene Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području HNŽ, koeficijenti složenosti uvećavaju se za dodatnih 0,3 za sve skupine zanimanja te će isti iznositi:

- **Zanimanje X skupine – koeficijent složenosti** – koeficijent složenosti 4,70
- **Zanimanje X/1 skupine – koeficijent složenosti** – koeficijent složenosti 5,40
- **Zanimanje X/2 skupine – koeficijent složenosti** – koeficijent složenosti 5,60

Članak 63.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom (1) mjesečno za prethodni mjesec.
- (2) Podaci o pojedinačnim isplatama su tajna i mogu se dostavljati trećim osobama samo uz suglasnost radnika osim kada podatke traže nadležni državni organi i sud u posebnom postupku.
- (3) Plaće se isplaćuju u neto iznosu, a porezi i obvezni doprinosi se isplaćuju na bruto plaću.
- (4) Na odbitke od plaće (sindikalna članarina i sl.) potrebna je suglasnost radnika.

Članak 64.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnoga staža za 0,5 %, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 65.

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

Članak 66.

Za vrijeme trudnoće i u slučaju da majka nakon prestanka korištenja porodiljskog dopusta doji dijete, ako se zbog svog zdravstvenog stanja, a na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika rasporedi na druge poslove koji su manje vrednovani, plaća će joj se obračunavati prema koeficijentu kojim je vrednovan posao koji je obavljala prije privremenog rasporeda.

Članak 67.

U slučaju profesionalnog oboljenja i povrede na radu, ako se radnik prebaci na posao koji je manje vrednovan (lakši posao) ne može mu se smanjiti osnovna plaća koju je ostvario prije nastupanja navedenih okolnosti.

Članak 68.

Radnik koji zamjenjuje odsutnog radnika pod uvjetom da zamjena traje najmanje 30 dana, ima pravo na osnovnu plaću onog radnog mjesta koje je za njega povoljniji.

Članak 69.

(1) Osnovna plaća radnicima koji rade na radnom mjestu na kojem je uvjet visoka stručna sprema može se uvećati za :

- znanstveni stupanj doktora znanosti 10 %,
- znanstveni stupanj magistra znanosti 5%
- stečeni naziv primarius 3%

Pri čemu se dodaci iz alineje 1 i 2 stavka (1) ovog članka međusobno isključuju

(2) Plaću menadžmentu SKB Mostar utvrđuje Upravno vijeće SKB Mostar.

(3) Rukovodnim radnicima u SKB Mostar utvrđenim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i organizaciji rada SKB Mostar, osnovna plaća se uvećava za položajni dodatak koji iznosi od 5% do 15% na utvrđenu plaću prema koeficijentu složenosti koji donosi ravnatelj svojim rješenjem.

Članak 70.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za :

- a) prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- b) noćni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- c) rad na dane tjednog odmora (subota i nedjelja) najmanje 20% od bruto satnice;
- d) rad u dane blagdana koji su po zakonu neradni najmanje 50% bruto satnice.

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

Članak 71.

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

- a) Radnicima koje rade sa ionizirajućim zračenjima (radiologija, nuklearna medicina, onkologija, radioterapija, hematologija, ortopedija, invazivna kardiologija, anestezija i intenzivno liječenje), odjelima za karantenske bolesti i odjelima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS, odjeli intenzivnog liječenja – 10%
- b) Radnicima koji rade na odjelima kirurških disciplina, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, neurološkim odjelima, psihijatrijskim odjelima, CUM – 7%
- c) Radnicima na bolničkim odjelima – 5%
- d) Radnicima koji rade u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijima, na infektivnim odjelima, kirurškim salama, ginekologiji i porodništvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonošad, maksilofacijalnoj i oralnoj kirurgiji, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, endoskopiji, u prosekturi, odjelima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u – 4%

(2) Naknade iz stavka (1) međusobno se isključuju, s tim da se primjenjuje povoljnije pravo za radnika.

Članak 72.

- (1) Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:
1. 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 dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plaće radnika;
 2. 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 rad,
 - drugih šesnaest sati obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plaće radnika;
 3. praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plaće radnika:
 - prvih se osam sati rada obračunava kao redovan rad
 - drugih se šesnaest sati rada obračunava u visini od 18% od osnovne plaće radnika
- (2) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom, praznikom i blagdanom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
Ovo pravo isključuje pravo iz članka 41. ovog Pravilnika.
- (3) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog Zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

Članak 73.

- (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, praznikom i blagdanom 24 sata.
- (3) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i plaća se u skladu s tim.
- (4) U rad po pozivu koji se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 74.

- (1) Odredbe o dežurstvu odnose se i na specijalizante koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju iz druge zdravstvene ustanove.
- (2) Naknada za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.

Članak 75.

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

Članak 76.

- (1) SKB Mostar može nagraditi i stimulirati radnik povodom vjerskih, nacionalnih i državnih blagdana, po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, zbog natprosječnih rezultata u radu kroz povećanje plaće do 20% od osnovne plaće.

- (2) Za natprosječne rezultate u radu radnika, ostvarenih ušteda u radu racionalizaciji i inovaciji u procesu rada odlučuje ravnatelj SKB Mostar na prijedlog predstojnika klinika, voditelja odjela i šefova službi.

Članak 77.

Radnicima koji predstavljaju deficitarni kadar SKB Mostar, osnovna plaća se može uvećati odlukom ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća SKB Mostar .

Članak 78.

Tehnološkim viškom ne može se proglasiti radnik koji radi u SKB Mostar neprekidno više od 20 godina.

Ostale naknade plaće

Članak 79.

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

- plaćenog odsustva;
- državnih praznika;
- vjerskih blagdana;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručno osposobljavanja na koje je upućen od strane SKB Mostar;
- zastoja u poslu dok kojeg je došlo bez njegove krivice.

Članak 80.

(1) Radnici SKB Mostar imaju pravo na nadoknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje).

(2) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 kalendarska dana nadoknada plaće se određuje u visini do 80% od neto plaće radnika koju bi ostvario da je radio.

(3) Nadoknada plaće za bolovanje preko 42 dana određuje se u visini od najmanje 80 % od osnovice za nadoknadu koju čini plaća radnika isplaćena radniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem nastupi slučaj na temelju kojega se stječe pravi na nadoknadu.

(4) Nadoknada plaće iznosi 100% od osnovice za nadoknadu:

1. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,
2. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
3. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe
4. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog malignih bolesti.

(5) Nadoknada plaće za bolovanje se obračunava i isplaćuje na temelju prethodne kontrole ovlaštene osobe i na temelju dostavljene vjerodostojne dokumentacije.

Članak 81.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koji bi ostvario da je radio.

Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže obitelji i teške invalidnosti radnika

Članak 82.

- (1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, na ime troškova sahrane, isplaćuje naknada u iznosu 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Članom uže obitelji iz stavka (1) ovog članka smatraju se bračni drug, djeca, roditelji, kao i unučad bez roditelja.
- (3) Ako kod istog poslodavca radi dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka (1) ovoga članka, ovo pravo ostvaruje samo jedan član uže obitelji.
- (4) U slučaju smrti radnika na ime troškova sahrane, članovima uže obitelji isplaćuje se naknada u iznosu od tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

Članak 83.

SKB Mostar može radniku jedanput godišnje isplatiti jednokratnu novčanu naknadu na ime socijalne pomoći i materijalnog osiguranja ovisno o financijskoj mogućnosti.

Naknada za ishranu u tijeku radnog vremena (topli obrok)

Članak 84.

- (1) Radnici SKB Mostar imaju pravo na naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok).
- (2) Radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0 % od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Dnevni se iznos naknade za prehranu ili novčana procjena osiguranog toplog obroka utvrđuje do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.
- (4) Ako radnik radi pola radnog vremena sukladno Zakonu i Pravilniku o radu ima pravo na naknadu u visini od najmanje 50% od iznosa naknade koju bi imao da radi puno radno vrijeme.
- (5) Naknada za ishranu ne pripada radniku za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, godišnji odmor, rad na terenu, bolovanje).

Naknada za regres za godišnji odmor

Članak 85.

- (1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosjeka neto plaće koju je primio u zadnja tri mjeseca pod uvjetom da zdravstvena ustanova nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla

Članak 86.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje 3 (tri) kilometara (u jednom pravcu), a što se utvrđuje Rješenjem poslodavca.
- (2) Pravo na naknadu troškova prijevoza radnik ostvaruje nakon podnošenja zahtijeva u pisanoj formi radi ostvarivanja prava na nadoknadu troškova prijevoza s izjavom o stvarnoj adresi stanovanja uz koji prilaže potvrdu o prebivalištu izdanu od strane CIPS-a.
- (3) Udaljenost mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđuje se potvrdom Auto Moto Saveza BiH (AMS BiH) ili druge stručne organizacije koja raspolaže podacima o udaljenostima koju će dostaviti zaposlenik.
- (4) Zaposlenik koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza ima pravo na naknadu u iznosu od 0,10 KM po prijađenom kilometru prema utvrđenoj udaljenosti (računajući u oba smjera) a najviše do iznosa od 100, 00 KM mjesečno.

Članak 87.

Zlouporaba korištenja prava iz prethodnog članka predstavlja težu povredu radne obveze kojom je prouzrokovana materijalna šteta, te podliježe obvezi odgovornosti za štetu sukladno Pravilniku o radu SKB Mostar.

Naknada troškova zbog odvojenog života od obitelji

Članak 88.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta svoje obitelji ili na specijalizaciju ima pravo na naknadu zbog odvojenog života od obitelji u visini od 50% prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na terenski dodatak

Članak 89.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za rad na terenu – terenski dodatak neovisno od mjesto boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice za službeno putovanje.
- (2) Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van županije u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Članak 90.

Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnica međusobno se isključuju.

Članak 91.

SKB Mostar iz svojih sredstava isplaćuje naknadu za rad predsjednika i članova Upravnog vijeća.

Članak 92.

Bez suglasnosti radnika ili bez izvršne sudske odluke SKB Mostar ne može svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili njenog djela, odnosno uskraćivanje isplate naknade plaće ili njenog djela.

Članak 93.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom koji regulira izvršni postupak.

Otpremnina

Članak 94.

- (1) Radnik u slučajevima iz članka 111. Zakona o radu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 1/3 prosječne mjesečne plaće uposlenika u posljednja tri (3) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (2) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i SKB Mostar.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini od najmanje tri (3) prosječne neto plaće isplaćene radniku posljednjih mjeseci ili najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku u ovisnosti koji iznos je povoljniji za radnika.

Članak 95.

- (1) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje na teritoriju BiH i putovanje u inozemstvo na koje se radnik upućuje da izvrši određeni zadatak, posao van radnog mjesta, a koji uzrokuje radniku posebne troškove.
- (2) Nalog za službeno putovanje izdaje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 96.

Izdaci za naknadu troškova na službeno putovanje obuhvaćaju:

- naknadu za ishranu (dnevnica);
- naknadu za smještaj;
- naknadu prijevoznih troškova.

Dnevnica**Članak 97.**

Pod dnevnicom se podrazumijeva naknada troškova za ishranu na službenom putovanju.

Članak 98.

- (1) Jedna dnevnicica se obračunava za svakih 24 sata provedenih na službenom putu.
- (2) Za službeno putovanje duže od 12 sati obračunava se jedna dnevnicica, a za službeno putovanje koje traje 8-12 sati, pola dnevnice.
- (3) Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, pripadajuća dnevnicica se umanjuje za 30 %.

Članak 99.

- (1) Dnevnicica za službeno putovanje u zemlji iznosi 25,00 KM, dok su dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu kreću od 90,00 KM do 160,00 KM.
- (2) Obračunavaju se od trenutka prelaska granice BiH, a završavaju prelaskom granice BiH u povratku.
- (3) Putni troškovi obračunavaju i isplaćuju se prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela «delux kategorije».
- (4) Dnevnicica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Naknada troškova prijevoza**Članak 100.**

- (1) Izdaci za prijevoz na službenom putovanju obračunavaju se u visini cijene iz putničke tarife za prijevoz sredstvima one vrste i razreda koji su odobreni prema putnom nalogu.
- (2) Prijevozni izdaci su i izdaci za lokalni, odnosno gradski prijevoz na osnovu priloženog računa i izdaci za taxi usluge ako su nalogom odobreni.

Članak 101.

- (1) Radnik kome je prethodno odobreno korištenje vlastitog automobila za službeni put pripada naknada u visini od 15% od cijene litre utrošenog goriva po prijeđenom kilometru.
- (2) Korištenje osobnog vozila u službene svrhe odlukom odobrava ravnatelj SKB Mostar ili osoba koju on ovlasti.

Članak 102.

- (1) Na osnovu naloga za službeno putovanje može se uplatiti akontacija u visini procijenjenih troškova.
- (2) Akontacija se utvrđuje tako što se izdatak za ishranu utvrđuje na osnovu dnevnice, a izdaci za smještaj, za prijevoz i ostali izdaci na osnovu procijenjenih troškova.

Članak 103.

- (1) Izdaci za službeno putovanje priznaju se na osnovu obračunatih putnih troškova koji se u roku od pet dana od dana kada je službeno putovanje završeno podnose izvještaj koji je ovjerio nadlogodavac.
- (2) Uz obračun putnih troškova prilaže se:
 - nalog za službeno putovanje,
 - dokazi o troškovima koji se pravdaju, a koji su nastali na službenom putovanju.

Članak 104.

Obračun putnih troškova vrši ekonomsko finansijska služba, a isplata istih može se izvršiti uz prethodnu suglasnost ravnatelja ili drugog ovlaštene osobe.

Članak 105.

- (1) Radnik koji nije opravdao putni nalog, dužan je vratiti akontaciju u roku od pet (5) dana računajući od dana kada je putovanje trebalo započeti.
- (2) Radnik koji sukladno stavku 1. ovog članka ne vrati akontaciju, akontacija će se prinudno naplatiti.

Članak 106.

Pitanja koja se odnose na naknadu troškova za službena putovanja, a koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, regulirat će se posebnim Pravilnikom o naknadama za putne troškove uposlenika SKB Mostar.

Članak 107.

Radnik ima pravo na naknadu troškova educiranja ili odlaska na seminare, savjetovanja i druge vidove stručnog usavršavanja, kao i druge vidove obrazovanja potrebnih za rad na radnom mjestu na koje ga upućuje SKB Mostar.

Članak 108.

Zloupotreba odredaba ovog Pravilnika predstavlja materijalnu štetu za SKB Mostar i podliježe odgovornosti za nastalu štetu, te naknadi štete, sukladno Pravilniku o radu SKB Mostar.

X PRESTANAK I OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 109.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom SKB Mostar i radnika;
- kad radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se SKB Mostar i radnik drugačije ne dogovore;
- kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se SKB Mostar i radnik drugačije ne dogovore;

- danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom ugovora o radu;
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- pravomoćnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu

Članak 110.

- (1) SKB Mostar može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) SKB Mostar može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka (1) ovog članka, ako se ne može osnovano očekivati od SKB Mostar da zaposli radnika na drugim poslovima ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ukoliko SKB Mostar u razdoblju od naredna tri mjeseca namjerava zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužna je obaviti konzultacije sa sindikatом.

Članak 111.

- (1) Ako ugovor o radu prestaje otkazom od strane SKB Mostar otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana.
- (2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti kraći od sedam (7) dana.
- (3) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno SKB Mostar.

Članak 112.

- (1) Ako radnik na zahtjev SKB Mostar prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, SKB Mostar mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti SKB Mostar, SKB Mostar ima pravo na naknadu štete prema općim pravilima o naknadi štete.

Članak 113.

- (1) SKB Mostar može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz

ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od SKB Mostar da nastavi radni odnos.

- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stavka (2) ovog članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se ponovi isti prijestup ili neki drugi lakši prijestup ili povreda radne obaveze iz članka 69. ovog Pravilnika u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

Članak 114.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv SKB Mostar zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti;
- obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Članak 115.

Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je SKB Mostar odgovorna za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

Članak 116.

U slučajevima iz članka 59. i 61. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 117.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) SKB Mostar je obavezna, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, odnosno SKB Mostar ukoliko ugovor o radu otkazuje radnik.
Žalba radnika protiv odluke o otkazu ugovora o radu ne odlaže izvršenje odluke.

Članak 118.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada SKB Mostar otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Članak 119.

- (1) Radnik koji je sa SKB Mostar zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem SKB Mostar otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u skladu sa Pravilnikom o plaćama.
- (2) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, SKB Mostar i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

XI POVREDE RADNE OBVEZE

Članak 120.

Radnici su dužni da savjesno i marljivo izvršavaju radne obveze.

Članak 121.

Radne obveze djelatnika na radu i u svezi s radom su :

- da savjesno i na vrijeme izvršava sve radne zadaće iz djelokruga svojih poslova i poslova koji su mu naloženi od nadležne osobe;
- da čuva imovinu SKB Mostar i prema njoj se odnosi s pažnjom;
- da ulaže osobne i stručne sposobnosti pri radu te da racionalno koristi sredstva za rad;
- da obavlja rad u određeno radno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta;
- da odmah, a najkasnije od roku od 24 sata obavijesti nadležnog voditelja ako je iz bilo kog razloga spriječen doći na rad;
- da čuva poslovnu tajnu;
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da ulaže svoje stručne i radne sposobnosti prilikom stručne prakse učenika studenata pripravnika ili drugih osoba koje mu budu povjerene na edukaciju;
- da se pridržavaju mjera zaštite na radu;
- da izvršavaju odluke osoba sa posebnim ovlaštenjima i organa SKB Mostar;
- da se pridržavaju Zakona i općih akata.

Članak 122.

Povrede radnih obaveza iz ugovora o radu mogu biti lakše i teže.

Članak 123.

Lakše povrede radnih obveza su:

1. neopravdano kašnjenje na posao
2. neopravdani izlazak sa posla u tijeku radnog vremena
3. neopravdani izostanak s rada jedan dan u tijeku mjeseca
4. neblagovremeno, nemarno i nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka ili propuštanje radnje, kojom se SKB Mostar ne nanosi šteta ili se nanosi neznatna šteta
5. sudjelovanje u svađi ili neredu u tijeku rada bez težih posljedica
6. nekorektan odnos u tijeku rada prema drugim djelatnicima SKB Mostar kojim se izaziva svađa i narušavaju međuljudski odnosi
7. nemaran odnos prema radu uslijed kojeg je došlo do gubljenja važnog dokumenta

8. prouzrokovanje štete Sveučilišnoj kliničkoj bolnici u manjem opsegu
9. neprijavljivanje odsustva sa rada uslijed privremene spriječenosti za rad u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad
10. korištenje materijala i sredstava rada Sveučilišne kliničke bolnice Mostar u manjem obimu u osobne svrhe
11. neblagovremeno izvršavanje odluka donesenih u Sveučilišnoj kliničkoj bolnici, a ako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice
12. nepravilan i neprofesionalni odnos prema pacijentima, članovima njihovih obitelji, strankama i drugim korisnicima usluga, bez težih posljedica
13. nošenje uniforme na javnim mjestima izvan kruga bolnice, odnosno van radnog mjesta
14. odbijanje potrebite suradnje sa drugim djelatnicima u vezi sa izvršavanjem radnih obveza, a zbog osobne netrpeljivosti ili iz drugih neopravdanih razloga.
15. neblagovremeno predavanje izvještaja o prisutnosti radnika na poslu,
16. neprijavljivanje prijestupa ili povrede radne obaveze i počinitelja.

Članak 124.

- (1) Ukoliko radnik učini lakši prijestup ili lakšu povredu radne obaveze, SKB Mostar će ga pismeno upozoriti na takvo ponašanje, a ukoliko i pored upozorenja ponovi isti ili drugi prijestup ili povredu radne obaveze, takvo ponovljeno ponašanje smatrat će se težim prijestupom ili težom povredom radne obaveze zbog koje SKB Mostar može otkazati radniku ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka.
- (2) Pisano upozorenje iz stavka (1) ovog članka mora sadržavati opis prijestupa ili povrede radne obaveze i upozorenje da će se radniku otkazati ugovor o radu ako se takav prijestup ili povreda ponovi, u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

Članak 125.

Teže povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, nemarno i neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza ili propuštanje radnje, čime se omogućava ili ometa proces rada
2. povreda odredaba o osiguranju od opasnosti od poplave, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda
3. nezakonito raspolaganje društvenim sredstvima i vršenje nezakonite radnje
4. davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluke u Sveučilišnoj kliničkoj bolnici
5. davanje netočnih podataka od odgovornih djelatnika odnosno djelatnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima kojima se djelatnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava koja ostvaruje u radu
6. propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili proces rada ili upravljanja u SKB Mostar
7. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
8. nepokretanje postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze od strane ovlaštenog djelatnika
9. odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih zadataka ili radnih naloga danih od strane nadređenog radnika, te odbijanje izvršenja odluke poslovnog organa
10. uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje radnika na radu ili u vezi s radom (mobing),

11. dolazak na rad u pripitom stanju ili uzimanje alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada koje smanjuju sposobnost za rad /u ovim slučajevima se može provesti alko test/
12. izazivanje nereda i tučnjave u Sveučilišnoj kliničkoj bolnici
13. neopravdano izostajanje sa posla u trajanju od 5 radnih dana tijekom šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno
14. neovlaštena posluga sredstvima povjerenim radnicima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka
15. protupravno prisvajanje imovine SKB Mostar, bez obzira na vrijednost prisvojene stvari,
16. prouzrokovanje štete Ustanovi ili trećim osobama u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje,
17. falsificiranje akata i druge dokumentacije SKB Mostar u vezi sa radom, kao i falsificiranje osobnih dokumenata,
18. iznošenje službene ili poslovne tajne,
19. iznošenje u javnost netočnih informacija i podataka kojima se narušava ugled SKB Mostar ili joj se nanosi šteta
20. rad kod drugih pravnih ili fizičkih lica bez suglasnosti SKB Mostar i obavljanje privatne prakse protivno zakonskim i drugim propisima,
21. nedostavljanje licence i drugih dokumenata vezanih za rad , a čije je dostavljanje predviđeno kao obveza zakonom ili općim aktima SKB Mostar,
22. uzastopno ponavljanje lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza u periodu od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja,
23. nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa
24. povreda radne obveze koje predstavlja kazneno djelo
25. netočno evidentiranje i prikazivanje rada i drugih poslova
26. prikrivanje oštećenja sredstava za rad koji neposredno upravlja tim sredstvom ili vrši tehnički pregled
27. neosnovano pribavljanje materijalne koristi kao i drugih pogodnosti u vezi sa radom
28. sprečavanje stručnih organa unutarnje kontrole u vršenju njihovih zadataka
29. uskraćivanje prava drugim djelatnicima
30. onemogućavanje djelatnika da izvršava svoje radne obveze od strane djelatnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima
31. prouzrokovanje znatne materijalne štete uslijed krajnje nepažnje ili namjerno
32. pronevjera ili krađa imovine Sveučilišne kliničke bolnice
33. ne postupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove odnosno radne zadatke
34. nepoštivanje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
35. ne pružanje hitne medicinske pomoći
36. zlouporaba prava korištenja bolovanja
37. oštećenje motornog vozila namjerno ili iz krajnje nepažnje od strane vozača
38. narušavanje ugleda Sveučilišne kliničke bolnice
39. nekorektan odnos prema pacijentu
40. neizvršavanje poslova čiji je cilj zaštita zdravlja pacijenta
41. neobavljanje neredovito ili nepravovremeno dostavljanje medicinske dokumentacije na obračun i fakturiranje i neblagovremeno i neredovito fakturiranje
42. odbijanje izvršenja poslova službe dežurstva, pripravnosti ili radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi

- 43. namjerno podnošenje fiktivnih obračuna i neistinitih izvješća
- 44. pušenje u radnim prostorijama i drugim prostorijama Ustanove koje nisu određene za tu namjenu,
- 45. druga postupanja koja su ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom SKB Mostar utvrđena kao teži prijestup ili teža povreda radne obaveze.

Članak 126.

- (1) Ukoliko se utvrdi da je radnik odgovoran za neki od težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza utvrđenih ovim Pravilnikom, SKB Mostar može radniku otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka.
- (2) Ako SKB Mostar otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezna je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.
- (3) Prije donošenja bilo kakve odluke u vezi sa lakšim ili težim prijestupima ili povredama radnih obaveza iz ugovora o radu, SKB Mostar će radniku omogućiti da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, te o istom tražiti i mišljenje sindikata.

XII NAKNADA ŠTETE

Članak 127.

- (1) Radnik koji u radu ili u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje pričinu štetu SKB Mostar, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Namjera postoji kada je počinitelj bio svjestan da svojim radom ili propuštanjem čini štetu ili da bi mogao učiniti štetu, a svjestan je posljedica koje mogu nastupiti pa pristaje da štetna posljedica nastupi.
- (3) Krajnja nepažnja postoji kada nije upotrijebljena ona pažnja koja se očekuje od svakog čovjeka prosječne sposobnosti.

Članak 128.

- (1) Ako štetu prouzrokuje veći broj radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koju je prouzročio.
- (2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici jednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) Ako je više radnika prouzročilo štetu umišljajnim krivičnim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 129.

- (1) Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu kao i počinitelja utvrđuje Povjerenstvo za naknadu štete.
- (2) Povjerenstvo za naknadu štete broji pet članova, a imenuje ih ravnatelj SKB Mostar.

Članak 130.

Ako je šteta učinjena istovremeno sa povredom radne obveze o naknadi štete odlučivat će ravnatelj.

Članak 131.

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

Članak 132.

- (1) U postupku za naknadu štete radnik se pismenom odlukom poziva da naknadi štetu.
- (2) Ako radnik odbije nadoknaditi štetu SKB Mostar će pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete.
- (3) Pristanak radnika da nadoknadi štetu daje se u pismenoj formi.

Članak 133.

Ako je SKB Mostar nadoknadila štetu koju je djelatnik na radu ili u svezi sa radom prouzročio trećoj osobi, radnik je dužan da iznos isplaćene štete nadoknadi SKB Mostar ako je štetu prouzrokovao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Članak 134.

- (1) Protiv odluke Povjerenstva za naknadu štete radnik odnosno podnositelj zahtijeva ima pravo podnijeti prigovor Upravnom vijeću u roku od 15 dana od dana dostavljanje odluke.
- (2) Upravno vijeće je dužno da u roku od 30 dana donese odluku o uloženom prigovoru.
- (3) Ako radnik nije zadovoljan konačnom odlukom ili ako odbije da da pismenu izjavu da će nadoknaditi štetu ima pravo kao i SKB Mostar pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostave konačne odluke.
- (4) Ukoliko Upravno vijeće u roku iz stavka 2. ovog članka ne donese odluku, podnositelj zahtijeva ima pravo pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u daljnjem roku od 15 dana.
- (5) Pismena izjava radnika kojom pristaje da nadoknadi štetu ima snagu izvršnog naslova.
- (6) Donesena odluka o naknadi štete je izvršna po pravomoćnosti odluke.

Članak 135.

Ako radnik ili treća osoba pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom ima pravo da od SKB Mostar zahtijeva naknadu štete po općim načelima o odgovornosti za štetu.

Članak 136.

SKB Mostar odgovara radniku ili trećoj osobi za štetu zbog povrede na radu ili u svezi sa radom koja je prouzrokovana krivnjom SKB Mostar ili krivnjom osobe za koju ona odgovara.

Članak 137.

Ako SKB Mostar u roku od tri mjeseca računajući od dana podnesenog zahtijeva ne nadoknadi štetu koju je radnik pretrpio na radu ili u svezi sa radom radnik ima pravo da nadoknadu štete zahtijeva pred nadležnim sudom, a po načelima odgovornosti za štetu.

Članak 138.

- (1) Radnik, odnosno treća osoba i SKB Mostar mogu se sporazumjeti o visini štete.
- (2) Sporazum o visini štete donosi Upravno vijeće.

Članak 139.

- (1) Rok zastare potraživanja naknade štete iznosi tri godine i počinje teći od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) Potraživanja naknade štete koju SKB Mostar isplati trećoj osobi zastarijeva prema zaposleniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćivanja naknade.
- (3) Kada je šteta prouzrokovana krivičnim djelom, a za krivično djelo je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva istekom roka za krivično gonjenje.

XIII ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA

Članak 140.

SKB Mostar je dužna osigurati potrebne uvjete za zaštitu radnika na radu, posebnu zaštitu žena i materinstva, roditelja teže hendikepirane djece i invalida rada.

Članak 141.

Zaštita radnika na radu (uvjeti rada i potrebne mjere osobne i kolektivne zaštite) utvrdit će se Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 142.

- (1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljski dopust od jedne godine neprekidno.
- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodiljski dopust dvadeset osam dana (28) prije očekivanog datuma poroda.
- (3) Žena može koristiti kraći porodiljski dopust, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda.
- (4) Nakon 42 dana poslije poroda pravo na porodiljski dopust može koristiti i radnik-otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik-otac djeteta, može koristiti pravo iz stavka 1. ovog članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodiljski dopust.

Članak 143.

- (1) SKB Mostar je dužna ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Ako SKB Mostar nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.

Članak 144.

- (1) Nakon isteka porodiljskog dopusta, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života djeteta ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom županije nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i usvojitelj, odnosno osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 145.

- (1) Nakon isteka godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka može da koristi i usvojitelj, odnosno osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 146.

- (1) Žena koja nakon porodiljskog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (3) Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

Članak 147.

Za vrijeme korištenja porodiljskog dopusta, kao i odsustva iz članka 91. ovog Pravilnika, žena ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom.

Članak 148.

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stavka 1. ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i usvojitelj, odnosno osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 149.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog dopusta, žena ima pravo da produži porodiljski dopust za onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlaštenog liječnika potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od poroda, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju pravo po osnovu porodiljskog dopusta.

Članak 150.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

XIV ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 151.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod SKB Mostar, pred nadležnim sudom i drugim tijelima sukladno Zakonu o radu.

Članak 152.

O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu u SKB Mostar odlučuju:

- ravnatelj,
- Upravno vijeće.

Članak 153.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od SKB Mostar ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako SKB Mostar u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Članak 154.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Članak 155.

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i SKB Mostar mogu se dogovoriti o mirnom rješenju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

- (2) Ukoliko se postupak iz stavka (1) ovog članka ne okonča u roku od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu u rokovima iz članka 152. ovog Pravilnika.

XIV PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Članak 156.

- (1) Ukoliko potreba procesa rada to zahtijeva, SKB Mostar može, pod uvjetima utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
- (2) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se naročito:
- rad u povjerenstvima koja se formiraju na osnovu zakona i općih akata,
 - izrada stručnih elaborata i analiza, te postupak revizije elaborata, studija i stručnih analiza,
 - poslovi prevođenja,
 - poslovi edukacije radnika i specijalizanata,
 - poslovi supervizije,
 - uslužni servisni poslovi
 - drugi stručni poslovi koji se ne obavljaju u okviru radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se u SKB Mostar zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom i ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Članak 157.

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

Članak 158.

Osoba koja obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na odmor u tijeku rada.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 159.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja.
Pravilnik se objavljuje isticanjem na oglasnu ploču.

Članak 160.

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

Članak 161.

Za sve slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu (Službene novine F BiH broj: 26/16), odredbe Statuta Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području HNŽ/K (Narodne novine HNŽ, broj 5/18), Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području HNŽ/K (Narodne novine HNŽ, broj 6/18).

Članak 162.

Unutarnje ustrojstvo i organizacija rada Sveučilišne kliničke bolnice Mostar regulirat će se posebnim aktom koji će činiti sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Do donošenja akta iz stavka 1. ovog članka primjenjivat će se Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i organizaciji rada Sveučilišne kliničke bolnice Mostar broj 5742/08 od 31.12.2008. godine.

Članak 163.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, broj 651/2/18 od 30. siječnja 2018. godine i Pravilnik o plaći, naknadama na plaće i drugim materijalnim pravima radnika SKB Mostar koja nemaju karakter plaće, broj 1811/2/18 od 19. ožujka 2018. godine.

Mostar, 26.10. 2018. god

Broj: 2615/2/18



Na ovaj Pravilnik mišljenje je dao Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije u HNŽ/K podružnica SKB Mostar aktom broj:14-08-2018/01 od 14.08.2018.godine i Nezavisni sindikat zaposlenika Sveučilišne kliničke bolnice Mostar aktom broj:22/18 od 18.10.2018. godine .

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči SKB Mostar, dana 05. 11. 2018., a stupio je na snagu dana 13. 11. 2018. .