

Temeljem članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ broj: 26/16, 89/18, 44/22) (u daljnjem tekstu: Zakon), 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: 3/21), 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 na 3. sjednici održanoj dana 22.07.2022. 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:

- postupak prijema u radni odnos;
- zaključivanje ugovora o radu;
- radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
- probni rad;
- 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;
- zaštita žene i materinstva;
- privremeni i povremeni poslovi;
- povrede radne obveze;
- naknada štete;
- prestanak i otkaz ugovora o radu;
- dostavljanje odluka i drugih akata u vezi sa ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa;
- zaštita prava i obveza iz radnih odnosa;
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Sveučilišnom kliničkom bolnicom Mostar (u daljnjem tekstu: 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.

Terminološko korištenje muškog ili ženskog roda u ovom Pravilniku podrazumijeva uključivanje oba roda.

Članak 4.

Pri stupanju na rad, svakom radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika.

II POSTUPAK PRIJEMA U RADNI ODNOS

Članak 5.

Mogućnost zasnivanja radnog odnosa u SKB Mostar u skladu sa ovim Pravilnikom dostupna je svim građanima pod jednakim uvjetima i bez diskriminacije po bilo kojem osnovu, uz izuzetak kandidata koji na osnovu važećih zakonskih i podzakonskih propisa imaju pravo na prioritet pri zapošljavanju.

Članak 6.

Odredbe Zakona o upravnom postupku ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj: 2/98 i 48/99) primjenjuju se na odgovarajući način na postupak prijema u radni odnos samo ukoliko Zakonom, podzakonskim aktom ili ovim Pravilnikom nije drugačije propisano.

Članak 7.

- (1) Prijem u radni odnos u SKB Mostar vrši se, u pravilu, nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja u skladu sa ovim Pravilnikom.
- (2) Prije provođenja procedure obaveznog javnog oglašavanja, ravnatelj SKB Mostar donosi odluku o potrebi prijema u radni odnos za određena radna mjesta, a po prijedlogu šefa organizacijske jedinice u kojoj je potreban prijem u radni odnos.
- (3) Javni natječaj za prijem u radni odnos SKB Mostar je obavezna objaviti najmanje u jednom dnevnom listu i na web stranici, te ga dostaviti Službi za zapošljavanje HNŽ/K najkasnije na dan njegove objave.
- (4) Rok za prijavu kandidata na javni natječaj ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Članak 8.

Izuzetno od odredbe članka 7. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos u SKB Mostar se vrši bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu u skladu sa Zakonom i internim aktima SKB Mostar, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najduže do šest mjeseci, jednokratno u tijeku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto;
- c) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba;
- d) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najduže do 12 mjeseci ukupno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće ili epidemije zarazne bolesti u Federaciji, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, za konkretno radno mjesto.

Članak 9.

Javni oglas za prijem u radni odnos sadrži sljedeće podatke:

- naziv i sjedište SKB Mostar,
- naziv radnog mjesta za koja se provodi procedura prijema u radni odnos,
- opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos za svako radno mjesto,
- kratak opis poslova radnog mjesta,
- naznaku zasniva li se radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
- naznaku je li predviđen probni rad i trajanje probnog rada,
- dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni natječaj,
- adresu na koju se dostavlja prijava i dokazi,
- rok za podnošenje prijava na javni natječaj,

- napomenu da će samo izabrani kandidati biti obvezni u određenom roku dostaviti liječničko uvjerenje kao dokaz da njihovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos,
- napomenu da će samo izabrani kandidati biti obvezni u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju kaznenog postupka ukoliko je isto uvjet za zasnivanje radnog odnosa na konkretnom radnom mjestu,
- naznaku da se neuredne, nepotpune i neblagovremene prijave neće uzimati u razmatranje.

Članak 10.

- (1) Urednom prijavom na javni natječaj smatra se prijava koja je potpisana od strane podnositelja i u kojoj je jasno navedeno za koje radno mjesto se podnositelj prijavljuje.
- (2) Uz prijavu se, u originalu ili ovjerenim preslikama, prilažu dokazi naznačeni u javnom natječaju.
- (3) Potpunom prijavom smatra se prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta naznačenih u javnom natječaju.
- (4) Blagovremenom prijavom smatra se prijava koja je podnesena u roku koji je određen u javnom natječaju.

Članak 11.

- (1) Ravnatelj SKB Mostar obavezno imenuje povjerenstvo za izbor kandidata za prijem u radni odnos, najkasnije u roku od osam dana od dana isteka roka za dostavljanje prijave na javni natječaj.
- (2) Povjerenstvo se sastoji od tri člana koja se imenuju iz reda radnika SKB Mostar koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme koji je predviđen za radno mjesto na koje se vrši prijem u radni odnos.
- (3) Administrativno-tehničke poslove za povjerenstvo obavlja tajnik kojeg imenuje ravnatelj SKB Mostar, te isti ujedno može biti i član povjerenstva ukoliko zadovoljava uvjete iz stavka (2) ovoga članka.
- (4) U slučaju kad je javni natječaj objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, može se imenovati jedno ili više povjerenstava.
- (5) Članovi povjerenstva u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrani, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada u skladu sa važećim propisima.

Članak 12.

- (1) Član povjerenstva će zatražiti izuzeće od rada u povjerenstvu od ravnatelja SKB Mostar, ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stupnja ili u tazbinskom srodstvu do drugog stupnja.
- (2) O zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog članka ravnatelj donosi odluku najkasnije u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Članak 13.

- (1) Povjerenstvo je dužno u roku od osam dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri dana od dana donošenja odluke o izuzeću člana povjerenstva, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjedavajućeg iz reda članova povjerenstva te kao takvo pristupa otvaranju i razmatranju pristiglih prijave.
- (2) Neuredne, nepotpune i neblagovremene prijave povjerenstvo će odbaciti zaključkom.

Članak 14.

- (1) Pravo sudjelovanja u procesu izbora imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i blagovremene.

(2) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom i/ili pismenom ispitu sa svakim od kandidata iz stava (1) ovog članka. Utvrditi će se upućenost u poslove radnog mjesta te način rada SKB Mostar.

(3) Povjerenstvo će o vremenu i mjestu održavanja procesa izbora obavijestiti kandidate u pisanom obliku, putem obavijesti koja će biti dostavljena na adresu kandidata, i to najmanje pet dana prije održavanja ispita. O daljnjem procesu izbora kandidati se mogu obavijestiti i usmeno ili putem telefona.

Članak 15.

(1) Ispitna pitanja se utvrđuju najmanje sat vremena prije početka usmenog ispita od strane Povjerenstva te se postavljaju nasumičnim redoslijedom kandidatima. Na usmenom ispitu Povjerenstvo postavlja od 3 do 5 pitanja.

(2) Raspon ocjena koje članovi povjerenstva dodjeljuju kreće se od 1 do 5.

(3) Kriteriji koji se ocjenjuju u usmenom razgovoru ocjenama u rasponu od 1-5 su:

- vještina komunikacija,
- potencijal za razvoj,
- stručna pitanja iz oblasti radnog mjesta.

(4) Pitanja koja se postavljaju na usmenom ispitu imaju za cilj utvrditi stupanj znanja i sposobnost kandidata da obavlja poslove radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, sposobnost usvajanja novih znanja za određeno radno mjesto, te sklonost timskom radu i upućenost u rad SKB Mostar.

(5) Na usmenom ispitu nije poželjno i ne treba postavljati pitanja koja se na bilo koji način odnose na: etničku pripadnost, nacionalno ili socijalno porijeklo, entitetsko državljanstvo, vjeru i vjerska uvjerenja, veze s nacionalnom manjinom, politička i druga osobna uvjerenja, kao i pitanja spolnih karakteristika, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, rase, boje kože, trudnoće, rođenja, bračnog statusa, starosne dobi, imovinskog stanja, hendikepiranosti, obiteljskih odnosa, društvenog položaja, članstva u sindikatu ili drugom dozvoljenom udruženju.

Članak 16.

(1) Pismeni ispit kandidata prijavljenih na javni natječaj se provodi u vidu testa koji se sastoji od 10 pitanja.

(2) Pitanja u testu iz prethodnog stava mogu se odnositi na opće znanje i na oblast i vrstu poslova kojoj pripada radno mjesto za čije je popunjavanje raspisan javni natječaj.

(3) Pitanja za test sastavlja povjerenstvo i to najranije dva sata prije početka pismenog ispita.

(4) Pismeni ispit ne može trajati duže od sat vremena.

(5) Svaki točan odgovor na pitanje ocjenjuje se sa jednim bodom.

(6) Kandidati koji na pismenom ispitu ostvare najmanje 70% od ukupnog broja bodova stječu pravo pristupiti na usmeni ispit.

(7) Kandidati koji na pismenom ispitu ostvare manje od 70% od ukupnog broja bodova isključuju se iz dalje procedure prijema u radni odnos.

(8) Povjerenstvo putem pisane obavijesti na oglasnoj ploči SKB Mostar obznanjuje kandidatima rezultate pismenog ispita u roku od 48 sati od njegovog završetka i obavještava ih o terminu održavanja usmenog ispita.

Članak 17.

(1) Ukupan broj bodova se sastoji od zbroya bodova sa usmenog, pismenog i praktičnog ispita (u zavisnosti od toga koji su ispiti provedeni).

(2) Ukupna ocjena kandidata na usmenom ispitu predstavlja konačan zbroj bodova kandidata po osnovu provjere znanja, radnih i stručnih sposobnosti i vještina, ako prethodno nije proveden pismeni ispit.

Članak 18.

Povjerenstvo utvrđuje listu uspješnih kandidata u skladu sa ukupnim brojem bodova ostvarenih po kriterijima utvrđenim ovim Pravilnikom, rezultata provedenog usmenog i/ili pismenog ispita, u zavisnosti od toga koji su ispiti bili obuhvaćeni procesom izbora, te istu, uz izvješće o provedenom postupku, koji potpisuje predsjednik povjerenstva, dostavlja ravnatelju.

Članak 19.

- (1) Ravnatelj može, na obrazložen prijedlog povjerenstva, ili prema vlastitoj procjeni, donijeti odluku o poništenju javnog natječaja u cijelosti ili djelomično, te odluku o preinaci teksta javnog natječaja, što se smatra novom objavom natječaja.
- (2) Protiv odluke o poništenju javnog natječaja nije dopušten prigovor.
- (3) SKB Mostar je dužna javno objaviti obavijest o poništenju/preinaci javnog natječaja u dnevnim novinama u kojima je objavljen javni natječaj.

Članak 20.

- (1) Ravnatelj SKB Mostar u roku od osam dana od dana dostavljanja izvještaja i liste uspješnih kandidata iz članka 18. ovog Pravilnika, donosi odluku o prijemu u radni odnos najuspješnijeg, odnosno najuspješnijih kandidata sa liste koju je utvrdila povjerenstvo.
- (2) Lista uspješnih kandidata iz članka 18. ovog Pravilnika predstavlja i rezervnu listu, te će se u slučaju odustanka izabranog, odnosno izabranih kandidata donijeti odluka o prijemu narednog, odnosno narednih kandidata sa liste.
- (3) SKB Mostar će u roku od pet dana od dana donošenja odluke o prijemu u radni odnos o istoj u pisanom obliku obavijestiti sve kandidate koji nisu izabrani.
- (4) Obavijest iz prethodnog stavka sadrži pouku o pravnom lijeku.
- (5) Sa izabranim kandidatom, odnosno kandidatima, ravnatelj SKB Mostar će zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od osam dana od dana konačnosti odluke o prijemu u radni odnos
- (6) Odluka o prijemu u radni odnos postaje konačna istekom roka za prigovor, odnosno konačnošću odluke po prigovoru.

Članak 21.

- (1) Prilikom zapošljavanja putem javnog natječaja pod jednakim uvjetima prednost imaju osobe koje po posebnim zakonima imaju prioritet u zapošljavanju.
- (2) Prioriteti iz stava (1) ovoga članka ostvaruju se samo kada dva ili više kandidata imaju ostvaren jednak najveći broj bodova, u kojem slučaju prioritet pri prijemu u radni odnos ima kandidat kojemu pripadaju prava iz posebnih zakona.
- (3) Uz prijavu na javni natječaj osobe iz stavka (1) ovog članka dužne su dostaviti dokaz o statusu na osnovu kojeg ostvaruju prioritet.
- (4) Dokaz za ratne vojne invalide i članove njihovih obitelji, članove obitelji poginulih, umrlih i nestalih branitelja, dobitnike ratnih priznanja i odličja i članove njihovih obitelji je rješenje ili uvjerenje nadležne gradske/općinske službe za pitanja branitelja, za demobilizirane branitelje i članove njihovih obitelji rješenje ili uvjerenje odjela obrane prema mjestu prebivališta, a za osobe sa invaliditetom, rješenje od mjerodavnog tijela o priznavanju statusa.

Članak 22.

- (1) Po prijemu obavijesti o izboru kandidata, kandidat koji nije izabran može u roku od tri dana od prijema obavijesti podnijeti pisani zahtjev za uvid u dokumentaciju u vezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos.
- (2) SKB Mostar će najkasnije u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva iz prethodnog stava, omogućiti kandidatu uvid u dokumentaciju u vezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos, osim dokumentacije koja se odnosi na osobne podatke drugih kandidata sukladno sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka u BiH („Službeni glasnik BiH“, broj: 49/06, 76/11, 89/11).

Članak 23.

- (1) Kandidat koji je nezadovoljan odlukom o prijemu u radni odnos može u roku od osam dana od dana prijema obavijesti, izjaviti prigovor SKB Mostar
- (2) O prigovoru iz stava (1) ovog člana odlučuje Upravno vijeće, najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja prigovora.
- (3) Odluka Upravnog vijeća donesena po prigovoru je konačna i protiv iste se može podnijeti tužba nadležnom sudu u roku od 30 dana.

III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 24.

- (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.

Članak 25.

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

Članak 26.

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 i to:

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

Članak 27.

- (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 28.

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

- 1) zamjeni privremeno odsutnog radnika,
 - 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.

Članak 29.

- (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.

IV RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLAŠTENJIMA I ODGOVORNOSTIMA

Članak 30.

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

Članak 31.

- (1) Ravnatelj SKB Mostar imenuje i razješava Upravno vijeće SKB Mostar putem javnog natječaja na razdoblje od četiri (4) godine, uz mogućnost ponovnog izbora za još jedno mandatno razdoblje.
- (2) Ravnatelj SKB Mostar zaključuje ugovor o radu sa SKB Mostar.
- (3) Odluku o imenovanju pomoćnika ravnatelja i glavne sestre/tehničara SKB-a Mostar donosi Upravno vijeće SKB Mostar, na prijedlog ravnatelja.
- (4) Pomoćnici ravnatelja i glavna sestra/tehničar SKB Mostar zaključuju ugovor o radu sa SKB Mostar.

Članak 32.

Odluku o imenovanju šefova organizacijskih jedinica/zamjenika šefova organizacijskih jedinica, te glavnih sestara/tehničara organizacijskih jedinica donosi ravnatelj.

Članak 33.

Odluka iz članka 32. ovog Pravilnika 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 34.

- (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.

V PROBNI RAD

Članak 35.

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 36.

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 37.

- (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 38.

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 39.

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 40.

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.

VI PRIJEM PRIPRAVNIKA

Članak 41.

(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 obavljanja 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 42.

(1) Pripravnički staž zdravstvenih radnika sa završenim fakultetom zdravstvenog usmjerenja, odnosno srednjom školom zdravstvenog usmjerenja traje šest mjeseci.

(2) 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 radnika.

Članak 43.

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

Članak 44.

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 ili završen II ciklus visokog obrazovanja (magistar struke) 12 mjeseci
- za pripravnike više stručne spreme ili završen I ciklus visokog obrazovanja (bachelor i baccalaureat/prvostupnik) 9 mjeseci
- za pripravnike srednje stručne spreme 6 mjeseci

Članak 45.

- (1) Šef 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.

VII STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 46.

- (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 tijeku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

VIII RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO

Članak 47.

- (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 odgovara li isto 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 48.

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 kojem slučaju mu pripada plaća i druge naknade kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Članak 49.

- (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 spreme određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima, kao u slučajevima:
 - a) kada se otvori novo ili isprazni postojeće radno mjesto;
 - b) kada se ukine organizacijska jedinica u kojoj je radnik do tada radio;
 - c) kada se ukine radno mjesto na kojem radnik radi;
 - d) kada se umanja obim poslova njegovog radnog mjesta ili poveća obim poslova drugog radnog mjesta;

- e) ocjena da bi radnik na drugom radnom mjestu postizao bolje rezultate;
 - f) kada se po nalazu nadležnog povjerenstva Instituta za medicinsko vještačenje ne smije više raditina poslovima na kojima je raspoređen;
 - g) kada se pitanjem raspoređivanja radnika na drugo radno mjesto rješava pitanje organizacije kadrova, kao i pitanje invalidnosti;
 - h) 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 50.

- (1) U slučajevima iz prethodnog članka radniku se otkazuje ugovor o radu po kojem je prethodno zasnovaio 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.

IX RADNO VRIJEME

Članak 51.

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

Članak 52.

- (1) Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima ravnatelj odlučuje o:
- a) organiziranju zdravstvene zaštite permanentno kroz 24 sata,
 - b) radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
 - c) organiziranju rada u smjenama,
 - d) dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
 - e) slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u tijeku godine.

Članak 53.

- (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 nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (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 SKB Mostar kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti SKB Mostar koji nazočni 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.
- (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 ukupnog broja sati i slobodnih dana) u skladu s mogućnostima organizacije rada i uz suglasnost šefa organizacijske jedinice u koju je radnik raspoređen.

Članak 54.

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 55.

Puno radno vrijeme radnika koji rade na poslovima navedenim u članku 54. ovog Pravilnika skraćuje se na 30 sati tjedno.

Članak 56.

- (1) U slučaju i pod uvjetima propisanim Zakonom 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 57.

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,
- obavljanja poslova obrane,
- i u drugim slučajevima po odluci ravnatelja, a po opravdanom zahtjevu šefa organizacijske jedinice.

X ODMORI I DOPUSTI

Članak 58.

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

Članak 59.

- (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 tijeku rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Članak 60.

(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 61.

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 62.

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 sljedeće 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:

Ukoliko radnik radi prema posebnim uvjetima rada i/ili u niže pobrojanim organizacijskim jedinicama pripadaju mu dodatni dani godišnjeg odmora kako slijedi:

- rad u smjenama, pripravnosti ili dežurstvom2 dana
- rad u centralnoj sterilizaciji i vešeraju 2 dana
- ATD-e i organizacijskim jedinicama koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim organizacijskim jedinicama, infektivnim odjelima/klinikama, u organizacijskim jedinicama- nuklearna medicina, prosektura, paraplegija, kirurške sale, oralna kirurgija, intenzivna njega, hemodijaliza, neurologija, transfuzija, endoskopija, invazivna kardiološka dijagnostika i terapija i CUM..... 5 dana
- rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika 10 dana
- rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja15 dana

Članak 63.

(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 rade 2/3 radnog vremena sa izvorima ionizirajućeg zračenja pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana.

Članak 64.

(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 šefova organizacijskih jedinica, uz prethodnu konzultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(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 šefa organizacijske jedinice i radnika.

Članak 65.

(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 66.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

(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
- preseljenja2 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 rad10 dana
- izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada10 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije.....10 dana

Članak 69.

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 70.

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u tijeku kalendarske godine za:

- gradnju ili popravku kuće ili stana 30 dana
- negu člana obitelji 30 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 71.

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

(2) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva iz članka 70. ovog Pravilnika sva prava i obveze radnika koja se stječu na radu i temeljem rada miruju.

XI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaće radnika

Članak 72.

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

Članak 73.

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 SKB Mostar.

Članak 74.

Plaća radnika za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- djela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren;
- 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 75.

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

Članak 76.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti za obračun plaće radnika u SKB Mostar kako slijedi:

Zanimanje I grupe-koeficijent složenosti

- 1,30(prva godina primjene) 1,30-1,40
- 1,40 (druga godina primjene) 1,40-1,50

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 grupe – koeficijent složenosti

- 1,42 (prva godina primjene) 1,42-1,85
- 1,54 (druga godina primjene) 1,54-2,05

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

Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti

- 1,90 (prva godina primjene) 1,90-2,10
- 2,10 (druga godina primjene) 2,10-2,30

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 razini 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 evidencija.

Zanimanje IV grupe – koeficijent složenosti

- 2,35 (prva godina primjene) 2,35-2,50
- 2,60 (druga godina primjene) 2,60-2,75

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

Zanimanje V grupe – koeficijent složenosti

- 2,55 (prva godina primjene)
- 2,80 (druga godina primjene)

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna VKV.

Zanimanje VI grupe – koeficijent složenosti

- 2,60 (prva godina primjene) 2,60-2,80
- 2,85 (druga godina primjene) 2,85-3,05

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

Zanimanje VII/1 grupe – koeficijent složenosti

- 2,85 (prva godina primjene) 2,85-3,05
- 3,10 (druga godina primjene) 3,10-3,30

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna viša školska sprema nezdravstvenog usmjerenja ili prvi ciklus bolonjskog obrazovanja (bachelor).

Zanimanje VII/2 grupe – koeficijent složenosti

- 3,10 (prva godina primjene) 3,10-3,95
- 3,40 (druga godina primjene) 3,40-4,30

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

Zanimanje VIII/1 grupe – koeficijent složenosti

- 3,75 (prva godina primjene) 3,75-3,90
- 4,10 (druga godina primjene) 4,10-4,20

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 grupe – koeficijent složenosti

- 3,95 (prva godina primjene)
- 4,30 (druga godina primjene)

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja (master ili magistar struke). (Visoka zdravstvena škola, Fakultet zdravstvenih studija).

Zanimanje VIII/3 grupe – koeficijent složenosti

- 3,95 (prva godina primjene)
- 4,30 (druga godina primjene)

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

Zanimanje VIII/4 grupe – koeficijent složenosti

- 4,30 (prva godina primjene)
- 4,70 (druga godina primjene)

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

Zanimanje IX/1 grupe – koeficijent složenosti

- 4,30 (prva godina primjene)
- 4,70 (druga godina primjene)

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog smjera (magistar farmacije, diplomirani inženjer medicinske biokemije).

Zanimanje IX/2 grupe – koeficijent složenosti

- 5,00 (prva godina primjene)
- 5,40 (druga godina primjene)

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja (magistar farmacije, diplomirani inženjer medicinske biokemije) i specijalizacija.

Zanimanje X grupe – koeficijent složenosti

- 5,20 (prva godina primjene)
- 5,60 (druga godina primjene)

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja (magistar farmacije, diplomirani inženjer medicinske biokemije). i subspecijalizacija.

Zanimanje XI grupe – koeficijent složenosti 4,70

Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema:

- doktor medicine
- doktor stomatologije.

Zanimanje XII grupe – koeficijent složenosti 5,40

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

Zanimanje XIII 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 79.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom 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 nadležna državna tijela 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 80.

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 81.

Za vrijeme trudnoće i u slučaju da majka nakon prestanka korištenja porođajnog 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 82.

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

Članak 83.

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 povoljnije.

Članak 84.

(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 85.

(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 86.

(1) SKB Mostar će radniku na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada uvećati plaću rukovodeći se stupnjem nepovoljnog utjecaja čimbenika radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika sukladno odredbama zakona koje reguliraju sigurnost na radu, kao i ovim Pravilnikom.

(2) 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, odjelima intenzivnog liječenja – 10%;
- b) radnicima koji rade na odjelima kirurških disciplina, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, neurološkim odjelima, psihijatrijskim odjelima, CUM-u – 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 (mjesto prvog kontakta s pacijentom) – 4%;
- e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uvjete rada određene ovim Pravilnikom uz suglasnost sindikata-5%.

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

Članak 87.

(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 59. ovog Pravilnika.

(3) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog Zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

Članak 88.

(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 89.

(1) Odredbe o dežurstvu odnose se i na specijalizante koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju iz druge zdravstvene ustanove.

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

Članak 90.

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

Članak 91.

(1) SKB Mostar može nagraditi i stimulirati radnika kroz povećanje plaće do 30% od osnovne plaće, sukladno raspoloživim financijskim sredstvima:

- povodom iznimnih i nadprosječnih rezultata rada (kada radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajne rezultate),
- po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada,
- po osnovu neprekidnog rada kod SKB Mostar u trajanju od 10, 20 ili 30 godina (jubilara nagrada).

(2) O nagradama i stimulacijama iz stavka (1), odlučuje ravnatelj SKB Mostar na prijedlog šefa organizacijske jedinice.

Članak 92.

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

Članak 93.

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

Ostale naknade plaće**Članak 94.**

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 stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane SKB Mostar;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivice.

Članak 95.

(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 pravo 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 96.

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

Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže obitelji i teške invalidnosti radnika**Članak 97.**

(1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, na ime troškova sahrane, isplaćuje naknada u iznosu 3 (tri) 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 partner, djeca, roditelji, kao i unučad bez roditelja.

(3) Ako u SKB Mostar rade dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka (1) ovoga

PRAVILNIK O RADU

Sveučilišna klinička bolnica Mostar

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 3 (tri) prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

Članak 98.

SKB Mostar može radniku jedanput godišnje, na njegov pisani zahtjev, 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 99.

- (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 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 kojem osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, godišnji odmor, rad na terenu, bolovanje).

Naknada za regres za godišnji odmor

Članak 100.

- (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 101.

- (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 zahtjeva u pisanoj formi radi ostvarivanja prava na naknadu 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 radnik.
- (4) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza ima pravo na naknadu u iznosu od 0,10 KM po prijeđenom kilometru prema utvrđenoj udaljenosti (računajući u oba smjera), a najviše do iznosa od 100,00 KM mjesečno.

Članak 102.

Zloupotreba korištenja prava iz prethodnog članka predstavlja težu povredu radne obveze kojom je prouzrokovana materijalna šteta, te podliježe obvezi odgovornosti za štetu sukladno ovom Pravilniku.

Naknada troškova zbog odvojenog života od obitelji

Članak 103.

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.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Članak 104.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za rad na terenu – terenski dodatak neovisno od mjesta 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 105.

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

Naknada troškova službenog putovanja

Članak 106.

(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 uzrokuju radniku posebne troškove.

(2) Nalog za službeno putovanje izdaje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 107.

Izdaci za naknadu troškova na službeno putovanje obuhvaćaju:

- a) naknadu za ishranu (dnevnicu);
- b) naknadu za smještaj;
- c) naknadu prijevoznih troškova.

a) Naknada za ishranu (dnevica)

Članak 108.

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

Članak 109.

(1) Jedna dnevica se obračunava za svakih 24 sata provedenih na službenom putu.

(2) Za službeno putovanje duže od 12 sati obračunava se jedna dnevica, a za službeno putovanje koje traje 8-12 sati, pola dnevnice.

(3) Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, pripadajuća dnevica se umanjuje za 30%.

Članak 110.

(1) Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 25,00 KM, dok se 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) Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se na način propisan za tijela uprave.

b) Naknada za smještaj

Članak 111.

Naknada za smještaj obračunava se i isplaćuje prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela „delux kategorije“.

c) Naknada prijevoznih troškova

Članak 112.

(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 113.

(1) Radnik kome je prethodno odobreno korištenje vlastitog vozila za službeni put pripada naknada u visini od 15% od cijene litre utrošenog goriva po prijednom kilometru.

(2) Korištenje vlastitog vozila u službene svrhe odlukom odobrava ravnatelj SKB Mostar ili osoba koju on ovlasti.

Članak 114.

(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, prijevoz i ostali izdaci na osnovu procijenjenih troškova.

Članak 115.

(1) Izdaci za službeno putovanje priznaju se radniku na osnovu obračunatih putnih troškova koji se, u roku od 5 dana od dana kada je službeno putovanje završeno, podnose u obliku izvještaja koji ovjerava nadležni nadzor.

(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 116.

Obračun putnih troškova obavlja Služba za gospodarsko-financijske poslove, a isplata istih može se izvršiti uz prethodnu suglasnost ravnatelja ili druge ovlaštene osobe.

Članak 117.

(1) Radnik koji nije opravdao putni nalog, dužan je vratiti akontaciju u roku od 5 (pet) dana računajući od dana kada je putovanje trebalo započeti.

(2) Ukoliko radnik sukladno stavku (1) ovog članka ne vrati akontaciju, isto će se smatrati težom povredom radne obveze.

Članak 118.

Pitanja koja se odnose na naknadu troškova za službena putovanja, a koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, regulirat će se posebnim pravilnikom.

Naknada troškova edukacije/stručnog usavršavanja

Članak 119.

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

Otpremnina

Članak 120.

(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 obveze iz radnog iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje sukladno ovom Pravilniku.

(2) Radnik u slučajevima iz stavka (1) ovog članka ima pravo na otpremninu u iznosu od 1/3 prosječne isplaćene mjesečne plaće radnika u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod SKB Mostar.

(3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini od 3 (tri) prosječne neto plaće isplaćene radniku u posljednjih 5 (pet) mjeseci ili 3 (tri) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku u ovisnosti koji je iznos povoljniji za radnika.

(4) U slučaju otkazivanja ugovora o radu radnika s promijenjenom radnom sposobnošću, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz stavka (2), osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavaka (1), (2), (3) i (4) ovog članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i SKB Mostar.

(6) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka (1) ovog članka, SKB Mostar i radnik se mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Članak 121.

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

Članak 122.

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

Članak 123.

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

Članak 124.

Zloupotreba odredaba koje se odnose na plaće i naknade plaća predstavlja materijalnu štetu za SKB Mostar i podliježe odgovornosti za nastalu štetu te dužnost naknade iste, sukladno ovom Pravilniku.

XII ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA

Članak 125.

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 126.

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

Članak 127.

- (1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljni dopust od jedne godine neprekidno.
- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodiljni dopust 28 (dvadeset i osam) dana prije očekivanog datuma poroda.
- (3) Žena može koristiti kraći porodiljni dopust, ali ne kraće od 42 (četrdeset dva) dana poslije poroda.
- (4) Nakon 42 dana poslije poroda pravo na porodiljni 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 porodiljni dopust.
- (6) Prava iz stavka (1) i (3) ovog članka može koristiti i jedan od usvojitelja djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 128.

- (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 osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka (1) ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.

Članak 129.

- (1) Nakon isteka porodiljnog dopusta, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života djeteta ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće 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 radnik-otac ako žena radi za to vrijeme u punom radnom vremenu.
- (3) Pravo iz stavka (1) ovog članka može koristiti jedan od usvojitelja djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 130.

- (1) Nakon isteka godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do 3 (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 koristiti i usvojitelj, odnosno osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 131.

- (1) Žena koja nakon porodiljnog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo da bude odsutna 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 132.

Za vrijeme korištenja porodiljnog dopusta, kao i odsustva iz članka 131. ovog Pravilnika, žena ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom.

Članak 133.

- (1) Jedan od roditelja može biti odsutan sa rada do tri godine života djeteta.
- (2) Za vrijeme odsustva 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 134.

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

Članak 135.

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo raditi 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.
- (2) Roditelju koji koristi pravo iz stavka (1) ovog članka pripada pravo na naknadu plaće sukladno Zakonu.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stavka (1) ovog članka ne može se narediti rad noću te prekovremeni rad i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.
- (4) 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.

XIII PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI**Članak 136.**

- (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 tijeku kalendarske godine.

Članak 137.

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 138.

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

XIV POVREDE RADNE OBVEZE

Članak 139.

Radnici su dužni savjesno i marljivo izvršavati radne obveze.

Članak 140.

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

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

Članak 141.

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

Članak 142.

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. Neopravdano kašnjenje na posao;
2. Neopravdani izlazak s posla u tijeku radnog vremena;
3. Nepoštivanje propisanog radnog vremena;
4. Neopravdani izostanak s rada jedan dan u tijeku mjeseca;
5. Neblagovremeno, nemarno i nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka ili propuštanje radnje, kojom se SKB Mostar ne nanosi šteta ili se nanosi neznatna šteta;
6. Sudjelovanje u svađi ili neredu u tijeku rada bez težih posljedica;
7. Nekorektan odnos u tijeku rada prema drugim radnicima SKB Mostar kojim se izaziva svađa i narušavaju međuljudski odnosi;
8. Nemaran odnos prema radu uslijed kojeg je došlo do gubljenja važnog dokumenta;
9. Prouzrokovanje štete SKB Mostar u manjem opsegu;
10. Neprijavljivanje odsustva sa rada uslijed privremene spriječenosti za rad u roku od 3 (tri) dana od dana nastupanja spriječenosti za rad;
11. Korištenje materijala i sredstava rada SKB Mostar u manjem obimu u osobne svrhe;
12. Neblagovremeno izvršavanje odluka donesenih u SKB Mostar, a ako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice;
13. Nepravilan i neprofesionalni odnos prema pacijentima, članovima njihovih obitelji, strankama i drugim korisnicima usluga, bez težih posljedica;
14. Nošenje uniforme na javnim mjestima izvan kruga bolnice, odnosno van radnog mjesta;
15. Odbijanje potrebne suradnje sa drugim radnicima u vezi sa izvršavanjem radnih obaveza, a zbog osobne netrpeljivosti ili iz drugih neopravdanih razloga;

16. Neblagovremeno predavanje izvještaja o nazočnosti radnika na poslu;
17. Neprijavljivanje prijestupa ili povrede radne obveze i počinitelja;
18. Druga postupanja koja su ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom SKB Mostar utvrđena kao lakši prijestup ili lakša povreda radne obveze.

Članak 143.

(1) Ukoliko radnik učini lakši prijestup ili lakšu povredu radne obveze, SKB Mostar će ga pismeno upozoriti na takvo ponašanje, a ukoliko i pored upozorenja u roku od šest mjeseci ponovi isti ili drugi prijestup ili povredu radne obveze, takvo ponovljeno ponašanje smatrat će se težim prijestupom ili težom povredom radne obveze zbog koje SKB Mostar može otkazati radniku ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka.

(2) Pisano upozorenje iz stavka (1) ovog članka mora sadržavati opis prijestupa ili povrede radne obveze 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 144.

Teže povrede radne obveze 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 sredstvima SKB Mostar i vršenje nezakonite radnje;
4. Davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluke u SKB Mostar;
5. Davanje netočnih podataka od strane odgovornih radnika odnosno radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima kojima se radnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava koja ostvaruje u radu;
6. Propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja u SKB Mostar;
7. Zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
8. Nepokretanje postupka za utvrđivanje povrede radne obveze od strane ovlaštenog radnika;
9. Odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih zadataka ili radnih naloga danih od strane nadređenog radnika, te odbijanje izvršenja odluke nadležnog tijela;
10. Uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao sistematsko uznemiravanje radnika na radu ili u vezi s radom (mobbing);
11. Dolazak na rad u pripitom stanju ili uzimanje alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada koji smanjuju sposobnost za rad (u ovim slučajevima se može provesti alko test);
12. Izazivanje nereda i tučnjave u SKB Mostar;
13. Neopravdano izostajanje s posla u trajanju od 5 (pet) radnih dana tijekom šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno;
14. Neovlašteno korištenje sredstvima koja su povjerena radnicima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
15. Protupravno prisvajanje imovine SKB Mostar, bez obzira na vrijednost prisvojene stvari;
16. Prouzrokovanje štete SKB Mostar ili trećim osobama u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje;
17. Krivotvorenje akata, osobnih dokumenata i druge dokumentacije SKB Mostar u vezi sa radom;
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 osoba 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 obaveza 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 tijela;
 24. Povreda radne obaveze koja predstavlja kazneno djelo;
 25. Netočno evidentiranje i prikazivanje rada i drugih poslova;
 26. Prikrivanje oštećenja na sredstvima za rad od strane radnika koji neposredno upravlja tim sredstvima ili vrši tehnički pregled istih;
 27. Neosnovano pribavljanje materijalne koristi kao i drugih pogodnosti u vezi sa radom;
 28. Sprječavanje stručnih tijela unutarnje kontrole u vršenju njihovih zadataka;
 29. Uskraćivanje prava drugim radnicima;
 30. Onemogućavanje radnika da izvršava svoje radne obaveze od strane radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
 31. Prouzrokovanje znatne materijalne štete uslijed krajnje nepažnje ili namjerno;
 32. Pronevjera ili krađa imovine SKB Mostar;
 33. Nepostupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove odnosno radne zadatke;
 34. Nepoštivanje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara;
 35. Nepružanje hitne medicinske pomoći;
 36. Zloupotreba prava korištenja bolovanja i prava na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla
 37. Oštećenje motornog vozila u vlasništvu SKB Mostar namjerno ili iz krajnje nepažnje;
 38. Narušavanje ugleda SKB Mostar;
 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 dežurstva, pripravnosti ili radnih naloga ako zato ne postoje opravdani razlozi;
 43. Namjerno podnošenje fiktivnih obračuna i neistinitih izvješća;
 44. Pušenje u radnim prostorijama i drugim prostorijama SKB Mostar koje nisu određene za tu namjenu;
 45. Nevođenje točne, iscrpne i datirane medicinske dokumentacije, od strane liječnika i medicinskih sestara, sukladno propisima o zdravstvenoj zaštiti, kao i propisima o evidencijama u oblasti zdravstva koja u svakom trenutku može pružiti dovoljne podatke o zdravstvenom stanju pacijenta i njegovom liječenju;
 46. Nepostupanje člana povjerenstva za izbor kandidata za prijem u radni odnos sukladno članku 12. ovog Pravilnika;
 47. Nevraćanje akontacije radnika koji nije opravdao putni nalog sukladno članku 117. ovog Pravilnika;
 48. Druga postupanja koja su ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom SKB Mostar utvrđena kao teži prijestup ili teža povreda radne obaveze.

Članak 145.

(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 obaveze poštivanja otkaznog roka.

(2) Ako SKB Mostar otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, dužna je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

(3) Prije donošenja bilo kakve odluke o otkazu, a vezano za 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 konzultirati sa sindikatom.

XV NAKNADA ŠTETE

Članak 146.

(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 147.

(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 kaznenim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 148.

(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 sastoji se od pet članova, a imenuje ih ravnatelj SKB Mostar.

Članak 149.

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

Članak 150.

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

Članak 151.

(1) U postupku za naknadu štete radnik se pismenom odlukom poziva da nadoknadi 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 152.

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

Članak 153.

(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 dati 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 zahtjeva ima pravo pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u daljnjem roku od 15 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 154.

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 odgovornosti za štetu.

Članak 155.

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 156.

Ako SKB Mostar u roku od tri mjeseca računajući od dana podnesenog zahtjeva 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 157.

(1) Radnik, odnosno treća osoba i SKB Mostar mogu se sporazumjeti o visini štete.

(2) Sporazum o visini štete donosi Upravno vijeće.

Članak 158.

(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 radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćivanja naknade.

(3) Kada je šteta prouzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno djelo je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva istekom roka za kazneno gonjenje.

XVI PRESTANAK I OTKAZ UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 159.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom SKB Mostar i radnika;
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se SKB Mostar i radnik drugačije ne dogovore;
- kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, 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 160.

- (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 obveze 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 sindikatom.
- (4) Ukoliko se otkazi ugovora o radu iz ovog članka odnose na radnike iz članka 26. Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine FBiH“: broj: 38/04), SKB Mostar mora pribaviti prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 161.

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

Članak 162.

- (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 s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti SKB Mostar, SKB Mostar ima pravo na naknadu štete prema općim pravilima o naknadi štete.

Članak 163.

- (1) SKB Mostar 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 osnovano očekivati od SKB Mostar da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza 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 otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se ponovi isti prijestup ili neki drugi lakši prijestup ili povreda radne obveze iz članka 142. ovog Pravilnika u roku od 6 (šest) mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

Članak 164.

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;
- 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 165.

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

Članak 166.

U slučajevima iz članka 144. ovog Pravilnika te u slučaju ponovljenog lakšeg prijestupa iz članka 143. stavak (1) ovog Pravilnika, ugovor o radu se može otkazati u roku od 60 (šezdeset) dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 167.

- (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.
- (4) Žalba radnika protiv odluke o otkazu ugovora o radu ne odlaže izvršenje odluke.

Članak 168.

- (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.

XVII DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH AKATA U VEZI SA OSTVARIVANJEM PRAVA I ODNOSA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 169.

- (1) Odluke i drugi akti SKB Mostar u vezi sa ostvarivanjem prava i obveza radnika iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na njegovom radnom mjestu ukoliko je radnik nazočan na radnom mjestu.
- (2) U slučaju da radnik koji je nazočan na radnom mjestu odbija primiti odluku ili drugi akt iz stavka (1) ovog članka, dostavljač će odluku ili akt ostaviti u radnikovom radnom prostoru i sačiniti službenu zabilješku u kojoj će napisati da je pokušao dostavu, da je radnik odbio istu te da je odluka ili drugi akt ostavljena radniku na način i na mjestu kako je prethodno opisano, nakon čega se smatra da je predmetna odluka ili akt dostavljena radniku.

Članak 170.

(1) Ukoliko je radnik odsutan sa rada, odluka ili drugi akt iz članka 169. stavak (1) ovog Pravilnika dostavlja mu se preporučeno putem pošte na adresu iz Prijave (Obavijesti) o mjestu prebivališta, odnosno boravišta, koju je dostavio Službi za kadrovske poslove.

(2) Ukoliko se radnik ne nalazi na adresi iz stavka (1) ovog članka ili ako odbije primiti odluku ili drugi akt koji mu se dostavlja putem pošte, dostavljanje se vrši isticanjem odluke ili drugog akta na oglasnoj ploči SKB Mostar i organizacijske jedinice u koju je radnik raspoređen po ugovoru o radu.

(3) U slučaju dostavljanja na način iz stavka (2) ovog članka, istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči SKB Mostar i organizacijske jedinice, smatra se da je predmetna odluka ili drugi akt dostavljena radniku.

XVIII ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**Članak 171.**

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

Članak 172.

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

- Ravnatelj,
- Upravno vijeće.

Članak 173.

(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 dana 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 stavka (1) ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Članak 174.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od 3 (tri) godine od dana nastanka obveze.

Članak 175.

(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 173. ovog Pravilnika.

XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 176.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osam) dana od dana objavljivanja. Pravilnik se objavljuje isticanjem na oglasnu ploču SKB Mostar.

Članak 177.

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

Članak 178.

Za sve slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ broj: 26/16, 89/18, 44/22), Odredbe Statuta Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, odredbe 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), odredbe Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području Hercegovačko-neretvanske županije-kantona (Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije, broj: 3/21).

Članak 179.

Sastavni dio ovog Pravilnika o radu je Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta u Sveučilišnoj kliničkoj bolnici Mostar broj: 5715/2/22 od dana 22.07.2022. godine.

Članak 180.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu Sveučilišne kliničke bolnice Mostar, broj: 7615/2/18 od 26.10.2018. godine i Pravilnik o postupku prijema u radni odnos u Sveučilišnoj kliničkoj bolnici Mostar, broj: 3905/2/2021 od 01.06.2021.godine.

Mostar, 22.07 2022. god.

Broj: 5715/2/22

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
doc.dr.sc. Miro Leventić, dr.med.



Nezavisni sindikat zaposlenika Sveučilišne kliničke bolnice Mostar je aktom broj: 4544/22 dao mišljenje na ovaj Pravilnik.

Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije u HNŽ/K podružnica SKB Mostar nije dao mišljenje na ovaj Pravilnik u zakonskom roku, pa se smatra da na isti nema primjedbi.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči SKB Mostar dana 03.08.2022. god., a stupio je na snagu dana 11.08.2022. god.

SADRŽAJ

I OPĆE ODREDBE.....	1
II POSTUPAK PRIJEMA U RADNI ODNOS	2
III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	6
IV RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLAŠTENJIMA I ODGOVORNOSTIMA	7
V PROBNi RAD	7
VI PRIJEM PRIPRAVNIKA	8
VII STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	9
VIII RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO	9
IX RADNO VRIJEME	10
X ODMORI I DOPUSTI	11
XI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA	15
Plaće radnika	15
Ostale naknade plaće.....	21
Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže obitelji i teške invalidnosti radnika	21
Naknada za ishranu u tijeku radnog vremena (topli obrok)	22
Naknada za regres za godišnji odmor	22
Naknada za prijevoz na posao i sa posla	22
Naknada troškova zbog odvojenog života od obitelji	23
Naknada za rad na terenu (terenski dodatak).....	23
Naknada troškova službenog putovanja	23
Naknada troškova edukacije/stručnog usavršavanja.....	25
Otpremnina.....	25
XII ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA	25
XIII PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI.....	27
XIV POVREDE RADNE OBVEZE	28
XV NAKNADA ŠTETE.....	31
XVI PRESTANAK I OTKAZ UGOVORA O RADU	32
Prestanak ugovora o radu	32
Otkaz ugovora o radu.....	33
XVII DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH AKATA U VEZI SA OSTVARIVANJEM PRAVA I ODNOSA IZ RADNOG ODNOSA	34
XVIII ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	35
XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	35