

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona - Prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10) i člana 10. Odluke o preuzimanju prava i obaveza osnivača i usklađivanju organizacije i poslovanja Javne ustanove Kantonalna bolnica Zenica („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 11/12 i 13/18), na prijedlog Ministarstva zdravstva, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 98. sjednici, održanoj dana 19.03.2021. godine, d o n o s i

ZAKLJUČAK

I.

Daje se saglasnost na Pravilnika o radu JU Kantonalna bolnica Zenica broj: 00-1-02-33-1/21 od 19.01.2021. godine, u dijelu kojim je utvrđena unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta (PRILOG 1.) u skladu sa Odlukom Upravnog odbora JU Kantonalna bolnica Zenica broj: 00-1-02-33/21 od 19.01.2021. godine.

II.

Odluka Upravnog odbora iz tačke I. Zaključka čini sastavni dio ovog zaključka.

III.

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

PREMIJER

po Odluci predsjedavajućeg Skupštine

Mirnes Bašić

Broj: 02-_____/21

Datum, 19.03.2021. godine

Zenica

DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo zdravstva,

1x JU Kantonalna bolnica Zenica, putem Ministarstva,

1x Upravni odbor JU Kantonalna bolnica Zenica

putem Ministarstva,

1x a/a

JAVNA USTANOVA KANTONALNA BOLNICA
ZENICA

PRAVILNIK O RADU

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine F BiH“, broj 26/16 i 89/18), Zakona o radu Zeničko-dobojskog kantona („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 1/17), člana 60. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području Zeničko-dobojskog kantona („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 6/20), člana 60. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u zdravstvu na području Zeničko-dobojskog kantona, broj: 11-34-13053-12/19 od 29.12.2020. godine, člana 45. Statuta JU Kantonalna bolnica Zenica, Upravni odbor JU Kantonalna bolnica Zenica na sjednici održanoj dana 19.01.2021. godine, a nakon konsultacija sa Osnovnom organizacijom Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu u Federaciji BiH Bolnica Zenica i Samostalnim strukovnim sindikatom doktora medicine i stomatologije Zeničko-dobojskog kantona-Podružnica Kantonalna bolnica Zenica donosi:

P R A V I L N I K O R A D U

DIO PRVI- OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnik o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) JU Kantonalne bolnice Zenica (u daljem tekstu: Bolnica) uređuje:

- zaključivanje i vrste ugovora o radu,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad,
- organizaciju, sistematizaciju i opis poslova radnih mjesta,
- radno vrijeme,
- odmore i odsustva,
- zaštitu radnika,
- plaće i naknade plaća,
- naknadu štete,
- povrede radnih obaveza,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obaveza radnika,
- uvjete za rad sindikata,
- štrajk i
- druga pitanja vezana za prava i obaveze radnika.

Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku uključuje oba roda.

Član 3.

Bolnica je dužna da poštuje prava i dostojanstvo radnika a radnik je obavezan postupati prema uputama Bolnice datim u skladu sa prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja Bolnice kao i zakone i sva opća akta Bolnice.

Član 4.

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koja traže zaposlenje s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama ili sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.

(2) Diskriminacija može biti direktna i indirektna.

(3) Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, radnika kao i lica koje traži zaposlenje stavlja, ili je bio stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Indirektna diskriminacija postoji kada određena, naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika, radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava (1) ovog člana u odnosu na drugog radnika.

Član 5.

(1) Svim radnicima Bolnice je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika.

(2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 4. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 6.

(1) Diskriminacija iz člana 4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,

- b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d. napredovanje u poslu i
- e. otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 4. ovog Pravilnika, ništave su.

Član 7.

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 4. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa Zakonom o radu.

DIO DRUGI- ZAKLJUČIVANJE I VRSTE UGOVORA O RADU

Član 8.

(1) Zaključivanjem ugovora o radu između Bolnice i radnika zasniva se istovremeno i radni odnos.

(2) Ugovor o radu se može zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene ovim Pravilnikom.

Član 9.

(1) Kada se u Bolnici ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, direktor zaključuje ugovor o radu sa novim radnikom pod uvjetima iz ovog Pravilnika.

(2) Prijem u radni odnos u Bolnici se vrši nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja i u skladu sa propisom Vlade Zeničko-dobojskog kantona o postupku prijema u radni odnos.

Član 10.

(1) Ugovor o radu se može zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom
- na neodređeno vrijeme sa nepunim radnim vremenom
- na neodređeno vrijeme uz probni rad
- na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom
- na određeno vrijeme sa nepunim radnim vremenom
- na mandatni period
- sa stranim državljaninom.

(2) Odluku o tome koju će vrstu ugovora o radu zaključiti sa radnikom donosi direktor.

(3) Kada se zaključuje ugovor o radu sa probnim radom, probni rad radnika prati i ocjenjuje rukovodilac organizacione jedinice u kojoj radnik radi.

(4) Probni rad traje tri mjeseca.

(5) Probni rad se može radniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest, druga opravdana odsustvovanja) za onoliko vremena za koliko je bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

(6) Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev Bolnici i dokumentirati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.

(7) Radniku kojem se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

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

Član 11.

(1) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi i sadrži podatke utvrđene zakonom:

- a) naziv i sjedište Bolnice;
- b) ime i prezime radnika, prebivalište odnosno boravište;
- c) trajanje ugovora o radu;
- d) dan otpočinjanja rada;
- e) mjesto rada;
- f) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužina i raspored radnog vremena;
- h) plaća, dodaci na plaću, periodi isplate;
- i) naknada plaće;
- j) trajanje godišnjeg odmora;
- k) otkazni rok i
- l) drugi podaci u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Umjesto podataka iz stava 1. tačke g), h), i), j), k) i l) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika kojim su uređena ta pitanja.

Član 12.

(1) Prije stupanja na rad radnika se mora upoznati sa poslovima koje će obavljati, uvjetima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu, te mu se mora omogućiti uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih općih akata.

(2) Radnika u rad uvodi neposredni rukovodilac.

Član 13.

Bolnica je dužna radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.

Član 14.

(1) Prije zaključivanja ugovora o radu Bolnica mora uputiti radnika na liječnički pregled.

(2) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Bolnicu o bolesti i drugoj okolnosti koja ga onemogućava da ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Član 15.

Ugovor o radu u ime Bolnice potpisuje direktor, a u njegovoj odsutnosti lice koje ga zamjenjuje.

Član 16.

(1) Stručne i radne sposobnosti radnika za obavljanje poslova radnog mjesta za koje zaključuje ugovor o radu mogu se provjeravati prije zaključivanja ugovora o radu.

(2) Prethodna provjera stručnih i radnih sposobnosti se vrši u skladu sa propisima Vlade Zeničko-dobojskog kantona o postupku prijema u radni odnos, odnosno u skladu sa drugim važećim propisima koji regulišu prijem u radni odnos.

Član 17.

Zapošljavanje stranaca vrši se u skladu sa odredbama zakona koji reguliše ovu oblast.

DIO TREĆI- OBRAZOVANJE, OSPOSoblJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 18.

(1) Bolnica može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Bolnica je obavezna prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Član 19.

(1) Radnik je obavezan sudjelovati u svim oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja je upućen na teret Bolnice, a izvan toga se obrazuje u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

(2) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje donosi direktor.

(3) Direktor može, sa radnicima, na osnovu procjene vrste i značaja edukacije zaključivati ugovor o pravima i obavezama iz edukacije.

Član 20.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Bolnica može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

(2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema Zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(5) Bolnica i pripravnik se mogu dogovoriti i o većem iznosu plaće iz prethodnog stava ovog člana.

Član 21.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili ovim Pravilnikom, uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Bolnica može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava (1) ovog člana, računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

(3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

(4) Bolnica dostavlja kopiju ugovora iz stava (3) ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje radi evidencije i nadzora definisanom zakonskim propisima.

(5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Bolnica u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Član 22.

(1) Zdravstveni radnici obavljaju pripravnički staž i polažu stručni ispit u skladu sa Pravilnikom o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika F BiH.

(2) Nezdravstveni radnici obavljaju pripravnički staž prema programu koji utvrdi rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se obavlja pripravnički staž.

DIO ČETVRTI- ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 23.

(1) Bolnica svoju djelatnost obavlja putem organizacionih jedinica koje su u službi pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

(2) Organizacione jedinice u kojima se obavlja zdravstvena djelatnost su klinike i odjeli.

2.1. Klinike:

- 2.1.1. Klinika za hirurgiju u čiji sastav ulaze: Odjel za hirurške bolesti, odjel ortopedije i traumatologije, odjel urologije, odjel neurohirurgije, odjel plastične i rekonstruktivne hirurgije, odjel otorinolaringologije i maksilofacijalne hirurgije, odjel oftamologije, odjel anesteziologije, reanimatologije i intenzivnog liječenja, odjel urgentne medicine, odjel za bolesti dojke – Breast unit.
- 2.1.2. Klinika za internu medicinu, u čiji sastav ulaze: Odjel opće interne medicine, odjel hematologije, odjel onkologije i radioterapije, odjel nuklearne medicine, odjel pedijatrije, odjel za infektivne bolesti, odjel neurologije, odjel psihijatrije, odjel dermatovenerologije, odjel fizikalne medicine i rehabilitacije,
- 2.1.3. Klinika za ginekologiju, opstetriciju i humanu reprodukciju, u čiji sastav ulaze: odjel za ginekologiju i porodiljstvo i odjel za humanu reprodukciju, menopauzu i estetsku ginekološku endokrinologiju.

2.2. Odjeli:

- 2.2.1. Transfuzijski centar
- 2.2.2. Odjel medicinsko-biohemijske i imunološke dijagnostike
- 2.2.3. Odjel radiološke dijagnostike
- 2.2.4. Odjel mikrobiološke dijagnostike
- 2.2.5. Odjel patologije
- 2.2.6. Odjel za polikliničku djelatnost
- 2.2.7. Odjel bolničke apoteke
- 2.2.8. Odjel za higijensko-epidemiološki nadzor i sterilizaciju.

(3) Organizacione jedinice u kojima se obavlja neozdravstvena djelatnost su:

- 3.1. Sektor za pravne poslove
- 3.2. Sektor za ekonomsko-finansijske poslove
- 3.3. Sektor za tehničke poslove
- 3.4. Služba za organizaciju, standardizaciju i poboljšanje kvaliteta
- 3.5. Služba za medicinsku fiziku i zaštitu od jonizirajućeg zračenja
- 3.6. Uslužna djelatnost
- 3.7. Poslovna jedinica „Skladište nafte i naftnih derivata“

(4) Posebnu organizacionu jedinicu čini Ured direktora.

(5) U toku proglašenja stanja prirodnih nepogoda, tehničko-tehnoloških, ekoloških i drugih nesreća, ratnih opasnosti, ili drugih vanrednih okolnosti (pandemija, epidemija, elementarne nepogode i sl.), direktor Bolnice može, uz saglasnost upravnog odbora, formirati odsjeke ili niže organizacione jedinice u okviru postojećih organizacionih jedinica, sa odgovornim osobama u istim, u skladu sa naredbama nadležnih organa za vrijeme trajanja navedenih stanja.

Član 24.

U okviru odjela mogu se formirati organizacione jedinice nižeg nivoa, kao uži oblici dijelova procesa rada u zavisnosti od složenosti, odgovornosti, vrsti i značaju poslova koje organizaciona jedinica obavlja, kao i od broja radnika.

Član 25.

Postojeće organizacione jedinice mogu se ukinuti, podijeliti, spojiti sa drugom jedinicom, kao što se mogu formirati i nove organizacione jedinice, a sve u funkciji racionalnijeg i efikasnijeg izvršavanja osnovne djelatnosti.

Član 26.

- (1) Klinikama rukovode šefovi klinike.
- (2) Uvjeti za imenovanje šefa klinike su:
 - doktor medicine, doktor stomatologije, magistar farmacije sa specijalizacijom iz djelatnosti klinike;
 - nastavno zvanje redovnog profesora ili vanrednog profesora ili docenta na nekom od fakulteta medicinskog usmjerenja;
 - pet godina radnog iskustva u struci i
 - odobrenje za samostalan rad.
- (3) Šefove klinika imenuje direktor iz reda radnika Bolnice na period od četiri godine sa mogućnošću reizbora, a na temelju provedenog internog oglasa.
- (4) Na dužnost šefa klinike, može se imenovati osoba koja već obavlja dužnost radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u sklopu iste klinike, kao i direktor bolnice, koga na ovu poziciju imenuje Upravni odbor.
- (5) Glavne med.sestre/tehničare klinika imenuje direktor iz reda radnika Bolnice na period od četiri godine sa mogućnošću reizbora, a na temelju provedenog internog oglasa.
- (6) Uvjeti za imenovanje glavne medicinske sestre/tehničara klinika su:
 - diplomirana medicinska sestra/tehničar;
 - stečeno zvanje magistra ili doktora zdravstvenih nauka;
 - pet godina radnog iskustva u struci i
 - odobrenje za samostalan rad.
- (7) Sve odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na radnike sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima primjenjuju se i na šefove i glavne sestre/tehničare klinika.

Član 27.

Radnik je obavezan:

- ažurno i tačno izvršavati poslove prema uputama neposrednog rukovodioca posebno u pogledu kvantiteta i kvaliteta poslova;
- sprovoditi i primjenjivati mjere zaštite na radu i samozaštite;
- domaćinski čuvati sredstva rada i materijala sa kojim se radi;
- čuvati službene, poslovne i profesionalne tajne, čiji će se sadržaj definisati posebnim internim aktima;
- stručno se usavršavati i prenositi znanja na druge radnike sa kojima radi;

- pridržavati se pravila kućnog reda;
- po nalogu neposrednog rukovodioca obavljati i druge poslove koji nisu navedeni u opisu poslova radnog mjesta ali su u okviru radnikovih stručnih sposobnosti.

Član 28.

(1) Izvršavanje povjerenih poslova radnici treba da obavljaju po standardima struke kojoj pripadaju i usvojenim procedurama Ustanove.

(2) Zdravstveni radnici obavljaju poslove usaglašene sa savremenim medicinskim saznanjima, tehnologijom i utvrđenim standardima, a u skladu sa pravilima zdravstvenog osiguranja.

Član 29.

(1) Unutrašnja organizacija organizacionih jedinica utvrđenih članom 23. ovog Pravilnika, sistematizacija radnih mjesta, broj izvršilaca, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na određena radna mjesta, data je u Prilogu 1. ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

(2) Opis poslova radnih mjesta je dat u Prilogu 2. ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

Član 30.

(1) Posebni uvjeti utvrđeni ovim Pravilnikom su uvjeti koje radnik mora ispunjavati da bi zaključio ugovor o radu .

(2) Pod stručnom spremom podrazumijeva se stepen obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi.

(3) Stručna sprema obilježava se nazivom i oznakom iz koje se vide vrsta i stepen stručne spreme.

(4) Pod radnim iskustvom se podrazumijeva radno iskustvo u struci koje se zahtijeva za određeno radno mjesto.

(5) Ako se kao uvjet traži stručni ispit onda se pod tim ispitom podrazumijeva stručni ispit položen nakon obavljenog pripravničkog staža.

(6) Zdravstveni radnici, koji obavljaju zdravstvenu djelatnost, ne mogu raditi bez odobrenja za samostalan rad - licence izdate za zanimanje koje je uvjet za zaključenje ugovora o radu.

Član 31.

(1) Radnici zaključuju ugovore o radu na nivou Bolnice.

(2) Direktor rješenjem određuje organizacionu jedinicu u kojoj će radnik obavljati poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.

(3) Rješenje se donosi na period dok traje potreba za radom tog radnika u toj organizacionoj jedinici, a nakon prestanka potrebe za radom tog radnika u toj organizacionoj jedinici koja je detaljno obrazložena od strane rukovodioca te organizacione jedinice, isti se raspoređuje na rad u drugu organizacionu jedinicu gdje postoji potreba za radom tog radnika.

Član 32.

(1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, spriječavanje nastanka veće štete, kvar na mašinama, elementarne nepogode i sl.) direktor može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava (1) ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

(4) Rješenje o određivanju organizacionih jedinica u kojima će radnik obavljati poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu, doneseno u smislu člana 31. ovog Pravilnika, ne smatra se rasporedom radnika na drugo radno mjesto u smislu stava (1) ovog člana.

Član 33.

(1) Radnici sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima su:

- pomoćnici direktora;
- šefovi klinika;
- glavne sestre/tehničari klinika;
- načelnici/rukovodioci/šefovi samostalnih organizacionih jedinica/interni kontrolori i
- glavne sestre/tehničari/inžinjeri odjela.

(2) Radnici sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima su odgovorni za oblast za koju su nadležni, odnosno za organizacionu jedinicu kojom rukovode, a za svoj rad odgovaraju direktoru.

(3) Konkretna ovlaštenja, obaveze i odgovornosti se utvrđuju ugovorima o radu.

Član 34.

(1) Radnike sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima imenuje direktor iz reda radnika Bolnice na period do četiri godine, a na osnovu provedenog internog oglasa.

(2) Interni oglas se objavljuje i provodi u skladu sa Procedurom.

(3) Do okončanja oglasne procedure, direktor imenuje vršioca dužnosti na mjesto radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

(4) Ukoliko se na raspisani oglas ne prijavi nijedan kandidat ili ne bude izvršen izbor, direktor privremeno imenuje radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima na period do okončanja imenovanja po novom oglasu i istovremeno ponovno raspisuje oglas.

(5) Ukoliko se iz reda zaposlenih ne može imenovati radnik sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima iz razloga jer niko od zaposlenih ne ispunjava propisane uvjete ili nema zainteresiranih kandidata, direktor raspisuje javni oglas.

(6) Ukoliko i nakon provedenog javnog oglasa ne bude imenovan kandidat, direktor pokreće proceduru reorganizacije i pripajanja te organizacione jedinice drugoj organizacionoj jedinici.

Član 35.

(1) Direktor donosi odluku o razriješenju radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima prije isteka vremena na koji su imenovani, u slijedećim slučajevima:

- na lični zahtjev, uz obavezu obavljanja dužnosti do imenovanja vršioca dužnosti, odnosno do okončanja oglasne procedure;
- ako nesavjesno obavlja svoje radne obaveze, tako da su nastale ili mogle nastati veće smetnje u obavljanju djelatnosti Bolnice, odnosno organizacione jedinice kojom rukovodi;
- ako svojim nesavjesnim radom prouzroči veću štetu Bolnici, odnosno organizacionoj jedinici kojom rukovodi;
- ako se ne pridržava utvrđene politike Bolnice, odnosno ako djeluje suprotno poslovnim i profesionalnim interesima Bolnice, odnosno organizacione jedinice kojom rukovodi;
- ako u svom radu krši propise i opće akte Bolnice;
- ako ne rukovodi radom organizacione jedinice na način da se postigne zadovoljavajući nivo stručnog rada;
- ako propušta da vrši stručni nadzor u smislu zakonskih propisa i odredbi iz Pravilnika o unutrašnjem nadzoru Bolnice;
- ako propusti da preduzme odgovarajuće mjere u cilju podizanja potrebnog nivoa zdravstvenih usluga i
- ako ne vodi računa o racionalnom i namjenskom korištenju opreme i sredstava za rad.

(2) Prije donošenja odluke o razriješenju direktor Bolnice je obavezan obavijestiti radnika o razlozima za razriješenje i pružiti mu mogućnost da se o njima pismeno izjasni.

Član 36.

(1) Ugovori o radu za radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima se zaključuju na period iz člana 34. ovog Pravilnika.

(2) Radnicima kojima prestane ugovor o radu na radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, odnosno koji budu razriješeni prije isteka vremena, stupa na snagu osnovni ugovor o radu na neodređeno vrijeme, koji je bio na snazi prije potpisivanja ugovora na mandatni period.

(3) Odredba iz stava (2) ovog člana, ne odnosi se ukoliko do prestanka ugovora o radu radnika dođe iz sljedećih razloga:

- a) otkaza ugovora o radu;
- b) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- c) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca - početkom primjene te mjere i
- d) pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

DIO PETI- RADNO VRIJEME

Član 37.

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Bolnicu.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Bolnice za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

(3) Puno radno vrijeme zaposlenika iznosi 37,5 sati sedmično, u pravilu raspoređeno na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.

(4) Početak i završetak redovnog radnog vremena utvrđuje direktor svojom odlukom.

(5) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog i mjesečnog radnog vremena, direktor donosi odluku o dnevnom, odnosno sedmičnom i mjesečnom rasporedu radnog vremena u skladu sa zakonom i kantonalnim propisom kojim se uređuje početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove.

Član 38.

(1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Ako potrebe Bolnice to zahtijevaju, za svako radno mjesto se može zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

(3) Prilikom zaključivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, radnik je dužan obavijestiti Bolnicu o eventualno drugim zaključenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

(4) Plaća i druga materijalna prava radniku sa nepunim radnim vremenom se isplaćuju srazmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Član 39.

Radnik ne smije napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo. U protivnom čini težu povredu radne obaveze.

Član 40.

(1) Bolnica je dužna organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

(2) U slučaju preraspodjele radnog vremena, rasporeda radnog vremena u smjenama i turnusu, radno vrijeme se svodi na puno radno vrijeme na nivou mjeseca.

Član 41.

(1) Dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u Bolnici nakon svog redovnog radnog vremena.

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

(3) Pripravnost je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u Bolnici, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova iz okvira svoje djelatnosti. Pripravan radnik se mora odazvati na svoje radno mjesto u roku ne dužem od 30 minuta od poziva.

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

(5) Rad po pozivu može odrediti direktor, odnosno načelnik odjela/rukovodilac samostalne organizacione jedinice ili druga osoba ovlaštena od strane direktora a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu. O radu po pozivu se podnosi obrazložen izvještaj direktoru u slučaju kada direktor nije odredio rad po pozivu.

(6) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu koji se obavlja u smjenama (prijemodne-prva smjena, poslijepodne-druga smjena i noćna smjena-treća smjena) tokom mjeseca.

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

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

(9) Rad u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena kada radnik naizmjenično radi tokom sedmice ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-2-48.

(10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na praznik ili neradni dan u smislu zakona, evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.

(11) Odluku o uvođenju dežurstva, pripravnosti i smjenskom radu donosi direktor.

Član 42.

(1) Prekovremeni rad je svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

(2) Prekovremeni rad može da se uvede u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, a najviše do osam sati sedmično.

(3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Bolnica obavještava nadležnu inspekciju rada.

(4) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

(5) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi direktor.

(7) Bolnica je obavezna svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, Bolnica može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovu 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 slobodnog dana), u skladu sa mogućnostima organizacije rada.

(8) Slobodni dani iz stava (7) će se koristiti u istom ili narednom mjesecu, a najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine.

Član 43.

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti (pojava epidemije, masovnih oboljenja i povreda, nedostatak materijala neophodnog za obavljanje rada, adaptacija prostora, opravka aparata, popis, izrada izvještaja i slično) tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično.

(2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(3) Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

(5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor.

Član 44.

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjenjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 45.

(1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonskim propisima.

(3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev Bolnice, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonskim propisima.

(4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana, izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 46.

Raspored radnog vremena, su dužni sačiniti rukovodioci organizacionih jedinica najkasnije do 20-og u mjesecu za idući mjesec te o tome obavijestiti radnike izuzev u slučajevima hitne potrebe za radom radnika.

Član 47.

(1) Rukovodioci organizacionih jedinica su dužni svakodnevno voditi evidenciju o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

(2) Bolnica je dužna voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.

(3) Bolnica je dužna inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz stava 1. i 2. ovog člana.

(4) Evidencije iz stava 1. i 2. ovog člana su propisane Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu (Službene novine F BiH broj 92/16).

DIO ŠESTI-ODMORI I ODSUSTVA

Član 48.

(1) Radnik ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta i koristi ga u skladu sa rasporedom koji odredi direktor ili neposredni rukovodilac.

(2) Dnevni odmor se ne uračunava u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(3) Radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.

(4) Bolnica je dužna radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 49.

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

Član 50.

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

(2) Dani sedmičnog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja, izuzev za radnike koji rade u smjenama i turnusu.

(3) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Bolnica ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom

(4) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se po dogovoru sa neposrednim rukovodiocem, korištenje sedmičnog odmora jedan dan u toku naredne sedmice te ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu sa članom 93. Pravilnika.

(5) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 4. ovog člana može se koristiti naknadno, s tim da se u svakom slučaju mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Član 51.

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

Izuzetak su radnici koji rade na radnim mjestima utvrđenim u članu 57. ovog Pravilnika i radnici koji imaju status demobilisanih boraca, u skladu sa članom 4. stav 1. tačka g) Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica („Sl. novine F BiH“, broj: 54/19) za koje godišnji odmor može trajati najduže 35 radnih dana.

Član 52.

Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 20 radnih dana imaju radnici prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- a) prema dužini radnog staža;
- b) prema složenosti poslova;
- c) prema socijalnim uvjetima;
- d) prema radnom učinku;
- e) prema uslovima rada i
- f) prema učešću u Oružanim snagama u skladu sa odredbama Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica.

Član 53.

Prema dužini radnog staža, trajanje godišnjeg odmora se uvećava:

- od 1 do 5 godina radnog staža. 1 dan;
- od 5 do 10 godina radnog staža. 2 dana;
- od 10 do 15 godina radnog staža. 3 dana;
- od 15 do 20 godina radnog staža. 4 dana i
- preko 20 godina radnog staža. 5 dana.

Član 54.

Prema složenosti poslova, trajanje godišnjeg odmora se uvećava:

- za radnike koji obavljaju poslove za koje je predviđena VSS i završena specijalizacija 5 dana;
- za radnike koji obavljaju poslove za koje je predviđena VSS i VŠŠ 4 dana;
- za radnike koji obavljaju poslove za koje je predviđena SSS 3 dana;

- za radnike koji obavljaju poslove za koje je predviđena VK i KV 2 dana i
- za radnike koji obavljaju poslove za koje je predviđena NK. 1 dan.

Član 55.

Po osnovu socijalnih uslova radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava:

- roditelju, staratelju i posvojitelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina starosti 2 dana;
- roditelju, staratelju i posvojitelju za svako slijedeće malodobno dijete do 7 godina starosti 1 dan;
- roditelju, staratelju i posvojitelju hendikepiranog djeteta. 3 dana;
- invalidu rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20% i više invalidnosti. 2 dana;
- učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu 12-18 mjeseci. 1 dan;
- učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu 18-30 mjeseci. 2 dana i
- učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu više od 30 mjeseci. 3 dana.

Član 56.

Uvećanje godišnjeg odmora prema radnom učinku će se utvrditi nakon što se posebnim aktom, donešenim od strane organa upravljanja i uz konsultacije sa sindikatom, utvrde normativi radnog učinka za svako radno mjesto u Bolnici.

Član 57.

Prema uslovima rada, radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava:

- rad u smjenama, turnusu, s pripravnošću ili dežurstvom. 2 dana;
- rad u vešeraju i rad u centralnoj sterilizaciji. 2 dana;
- rad u mikrobiološkim, citološkim, biohemijsko-hematološkim, patološkim, imunološkim i protetskim laboratorijama, na infektivnim odjelu, na odjelima pedijatrije i odjelu za nedonošćad, maksilofacijalnoj hirurgiji, transfuzijskom centru, endoskopiji, prosekturi, odjelu neurologije i sanitarni tehničari na Odjelu za HEN. 3 dana;
- rad na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, psihijatrijskim odjelima, hemodijalizi, odjelima urgentne medicine, na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika. 5 dana i
- sa jonizirajućim zračenjem, odjeli na kojima se liječe pacijenti oboljeli od HIV/ AIDS. 7 dana.

Član 58.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 59.

(1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Član 60.

(1) Radnik koristi godišnji odmor po Planu korištenja godišnjih odmora kojeg donosi direktor Bolnice uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika.

(2) Bolnica je dužna pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu Bolnica je dužna radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Bolnice.

Član 61.

(1) Radnik koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju a može ga koristiti u dva dijela s tim da prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

(2) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu prethodnog stava, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Član 62.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, kao i kadrovske poslove radi evidencije.

Član 63.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Član 64.

(1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke direktora, kao i na zahtjev radnika zbog ličnih potreba u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

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

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

(4) Troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali usljed prekida korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev direktora, a u skladu sa ovim Pravilnikom.

(5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

Član 65.

Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na godišnji odmor za tu godinu u skladu sa Pravilnikom.

Član 66.

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to zbog:

- stupanja u brak 5 dana;
- teže bolesti člana uže porodice odnosno domaćinstva 5 dana;
- za smrtni slučaj člana uže porodice odnosno domaćinstva 5 dana;
- kao i smrti roditelja bračnog odnosno vanbračnog partnera. 5 dana;
- porodjaja supruge. 5 dana;
- sklapanja braka djeteta. 2 dana i
- selidbe. 2 dana.

(2) Članom uže porodice u smislu stava (1) ovog člana smatraju se bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju smrti člana uže porodice, bez obzira da li je iskoristio pravo iz stava (1) ovog člana.

Član 67.

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva.

Član 68.

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo po osnovu učešća na seminarima, kursevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od direktora za potrebe Bolnice.

(2) U plaćeno odsustvo iz člana 66. stav (1) Pravilnika ne ulazi plaćeno odsustvo iz stava (1) ovog člana.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za obrazovanje za potrebe sindikalnog rada u trajanju označenom na pozivu za učešće u obrazovanju.

Član 69.

Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti plaćeno odsustvo i u slijedećim slučajevima:

- polaganje specijalističkog ispita 15 dana;
- polaganje stručnog ispita. 7 dana;
- polaganje ispita iz uže specijalizacije/subspecijalizacije. 10 dana;
- izrada doktorske disertacije ili magistarskog rada 10 dana i
- obavezno kontinuirano usavršavanje radi sticanja
ili obnove odobrenja za samostalan rad 7 dana.

Član 70.

U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Član 71.

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u toku kalendarske godine do 30 dana u slijedećim slučajevima:

- za gradnju ili popravku kuće ili stana i
- za negu člana porodice.

(2) U slučaju proglašenja stanja prirodnih nepogoda, tehničko-tehnoloških, ekoloških i drugih nesreća ili ratnih opasnosti, Bolnica može, radniku na njegov zahtjev odobriti korištenje neplaćenog odsustva sa rada. Radnik u zahtjevu obavezno navodi i obrazlaže razlog za neplaćeno odsustvo.

(3) Odobreno neplaćeno odsustvo iz stava (2) radnik može prekinuti podnošenjem novog zahtjeva, s tim što se isto u svakom slučaju prekida po prestanku razloga zbog kojeg je odobreno.

(4) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana.

(5) Za vrijeme odsustva iz stava (1), (2) i (4) ovog člana, sva prava i obaveze radnika koja se stižu na radu i po osnovu rada miruju.

(6) Odluku o odobravanju neplaćenog odsustva donosi direktor na osnovu podnešenog zahtjeva radnika i priložene odgovarajuće dokumentacije kojom se potvrđuje osnov za odobravanje zahtjeva.

Član 72.

Bolnica je dužna omogućiti radniku odsustvo do 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 radna dana koristi uz naknadu plate - plaćeno odsustvo, a 2 radna dana kao neplaćeno.

DIO SEDMI- ZAŠTITA RADNIKA

Član 73.

(1) Bolnica se obavezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu a naročito: održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti, spriječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za siguran rad te provoditi ostale mjere zaštite u skladu sa posebnim propisima iz ove oblasti.

(2) Radnik je dužan raditi s potrebnom pažnjom uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog rukovodioca, podvrgnuti se provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih opijata, te pristupiti liječničkim pregledima na koje bude upućen od strane Bolnice.

(3) Svaki radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(4) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, ličnu zaštitnu opremu, te odmah obavijestiti neposrednog rukovodioca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane i utvrđene mjere.

Član 74.

(1) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti direktora i nadležnu inspekciju rada.

(2) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 75.

(1) Bolnica ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rada sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta te prava na odsustvo radi dojenja, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od ovih prava.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana.

(3) Bolnica ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Član 76.

(1) Bolnica 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 ljekar.

(2) Ako Bolnica nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(3) Privremeni raspored iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu, iz stava (1) ovog člana, Bolnica može premjestiti u drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak.

Član 77.

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik-otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

(5) Radnik-otac djeteta može da koristi pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Član 78.

(1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

(2) Ako majka radi u punom radnom vremenu, gore navedeno pravo može koristiti radnik – otac djeteta.

(3) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove potrebna pojačana briga i njega.

Član 79.

(1) Žena koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 80.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Član 81.

(1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava (1) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Član 82.

(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa posebnim zakonom.

(2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret Bolnice o čemu donosi odluku organ upravljanja.

(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva i do tri godine života djeteta, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 83.

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

(2) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana pripada pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada ako za to nije dao pristanak.

Član 84.

Prava iz člana 77. stav (1) i (3) i članova 78., 81., 82. i 83. ovog Pravilnika, može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 85.

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Bolnica ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze.

(3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. Zakona o radu.

Član 86.

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Bolnica ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, Bolnica može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

(5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 87.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Bolnica mu je dužna u pismenoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Član 88.

(1) Bolnica može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je u Bolnici vijeće zaposlenika formirano.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, direktor može u roku od 15 dana od dana dostave arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona o radu, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

DIO OSMI - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 89.

(1) Bolnica je obavezna radniku za obavljene rad isplatiti plaću.

(2) Radnik ima pravo na plaću i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH.

(3) Plaće radnika i ostala lična primanja se isplaćuju iz sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje Bolnica i iz drugih izvora finansiranja.

Član 90.

Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu se sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće na ime otežanih uvjeta rada, prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Član 91.

(1) Osnovna plaća je novčani iznos koji je Bolnica dužna isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa ovim Pravilnikom.

(2) Bolnica je dužna isplatiti radniku plaću najmanje u iznosu koji predstavlja umnožak najniže neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.

(3) Najniža neto satnica iznosi 2,60 KM.

(4) Najniža neto satnica se sastoji od neto satnice sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik.

(5) Najniža plaća utvrđuje se tako što se najniža satnica množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.

(6) Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

(7) Bolnica ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu (3) ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

(8) U slučaju kada radnik sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, obavlja istovremeno poslove na dvije rukovodne pozicije, isplaćuje mu se jedna, povoljnija plaća.

Član 92.

Naknada za radni učinak iznosi maksimalno 8% i obračunavat će se nakon što se posebnim aktom, donešenim od strane organa upravljanja i uz konsultacije sa sindikatom, utvrde normativi radnog učinka za svako radno mjesto u Bolnici.

Član 93.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad 25% neto satnice;
- noćni rad. 50% neto satnice;
- rad subotom i nedjeljom. 15% neto satnice i
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni 50% neto satnice.

(2) Satnica iz prethodnog stava je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

(3) Dodaci iz stava (1) ovog člana se međusobno ne isključuju, izuzev dodataka u alineji (3) i (4).

Član 94.

Sva radna mjesta za koja je predviđen slijedeći stepen stručne spreme I Prilogu 1.	Koeficijent
Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola	1,20
Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stepen obrazovanja odnosno KV radnici	1,64
Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja	2,08
Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna VKV	2,30
Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja	2,30

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema VI stepen ili VSS prvi ciklus nezdravstvenog usmjerenja (180 ECTS)	2,63
Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema VI stepen ili VSS prvi ciklus zdravstvenog usmjerenja (180 ECTS)	2,85
Zanimanja, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus nezdravstvenog usmjerenja (240 ECTS)	3,50
Zanimanja odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus zdravstvenog smjera (240 ECTS)	3,50
Zanimanja odnosno poslove za koje je potrebna visoka stručna sprema VII stepen (magistar farmacije 240 ECTS)	3,83
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus nezdravstvenog usmjerenja i specijalizacija	4,05
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus zdravstvenog usmjerenja (magistar farmacije) i specijalizacija	4,60

Izuzetno od koeficijenata složenosti utvrđenih u prethodnoj tabeli, za radno mjesto "interni kontrolor" utvrđuje se koeficijent složenosti 4,2.

Izuzetno od koeficijenata složenosti utvrđenih u prethodnoj tabeli, za radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, utvrđuje se koeficijent složenosti:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
Pomoćnik direktora za medicinske poslove	6,0
Pomoćnik direktora za nastavu i naučno-istraživački rad/pomoćnik direktora za kvalitet	5,9
Pomoćnik direktora za pravne poslove/pomoćnik direktora za ekonomsko finansijske poslove	5,29
Pomoćnik direktora za sestrinstvo	4,5
Šef klinike	5,8
Načelnik odjela zdravstvene djelatnosti	5,6
Načelnik bolničke apoteke	4,92
Rukovodilac samostalne organizacione jedinice nezdravstvene djelatnosti	4,29
Glavna sestra/tehničar /inženjer klinike	3,70
Glavne sestre/tehničari/inženjeri odjela	3,02
Glavna sestra/tehničar bolničke apoteke/odjela za humanu reprodukciju	2,56

Šef uslužnog servisa	3,36
----------------------	------

Član 95.

Zanimanja I grupe	Koeficijent složenosti
Doktor medicine/doktor stomatologije	4,5
Zanimanja II grupe	Koeficijent složenosti
Doktor medicine specijalista/Doktor stomatologije specijalista/Magistar farmacije specijalista medicinske biohemije	5,4
Zanimanja III grupe	Koeficijent složenosti
Doktor medicine subspecijalista/Doktor stomatologije subspecijalista	5,6

Član 96.

Plaću direktoru Bolnice utvrđuje Upravni odbor Bolnice.

Član 97.

- (1) Osnovna plaća može biti uvećana za stimulativni dio.
- (2) Iznos stimulacije koji se može isplatiti radniku u toku godine ne može biti viši od 50% njegove osnovne plaće.
- (3) Radniku se može odobriti stimulacija u slučajevima:
 - kada se rad odvija u posebno otežanim okolnostima ili vanrednim situacijama;
 - kada radnik obavlja poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mjesta, a za koje postoji neophodna potreba u Bolnici;
 - kada se radi o deficitarnim kadrovima s tim da se deficitarnost utvrđuje odnosom između broja radno angažovanih radnika u odnosu na normativ kadra propisan Federalnim, odnosno kantonalnim standardima;
 - kada je radnik u više navrata pismeno pohvaljen od strane pacijenata bilo u pružanju zdravstvenih usluga, bilo u komunikaciji ili odnosu prema pacijentu i
 - kada radnik pruža usluge koje se pružaju na lični zahtjev pacijenta i naplaćuju po komercijalnoj cijeni.
- (4) Prijedlog za stimulaciju javno podnosi načelnik/rukovodilac samostalne organizacione jedinice u kojoj radnik radi. Prijedlog mora sadržavati kriterij iz stava (3) ovog člana, obrazloženje za primjenu tog kriterija, dokaz o ispunjavanju kriterija kao i prijedlog visine stimulacije.
- (5) Direktor donosi odluku o odobravanju stimulacije. U odluci se utvrđuje visina stimulacije i mjesec za koji se stimulacija odobrava.
- (6) Direktor može donijeti odluku o odobravanju stimulacije bez prijedloga iz stava (4) ovog člana, po vlastitoj ocjeni, uz poštovanje kriterija iz stava (3) ovog člana.

Član 98.

Radniku se osnovna plaća uvećava za svaku godinu radnog staža za 0,5% s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 99.

- (1) Radniku se osnovna plaća uvećava za postignuti naučni stepen i to:
 - za doktore nauka.10%;
 - za magistre nauka5% i
 - za magistre struke.3%.
- (2) Dodaci se međusobno isključuju.
- (3) Da bi se utvrdilo pravo na dodatak, stečeni naučni stepen mora biti u oblasti iz koje radnik ima zaključen ugovor o radu.

Član 100.

- (1) Radniku se osnovna plaća uvećava:
 - 1.1. zdravstvenim radnicima koji su stekli naziv primarius5%;
 - 1.2. diplomiranom pravniku sa položenim pravosudnim ispitom.4% i
 - 3.3. certificiranom računovođi.3%.
- (2) Dodaci iz tačaka 1.2. i 1.2. se priznaju ukoliko predstavljaju uslov za obavljanje poslova na radnom mjestu.

Član 101.

- Rukovodnim radnicima se osnovna plaća uvećava za položajni dodatak i to:
- pomoćnici direktora.18%
 - svim ostalim radnici sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima15%;
 - šefovi službi u nezdravstvenim organizacionim jedinicama.12%;
 - šef voznog parka.10%;
 - šef odsjeka, glavna sestra/ tehničar, inženjer odsjeka, šef kabineta,
šef/ glavna sestra jedinice intenzivnog liječenja, šef biološkog punkta8%;
 - glavna sestra/ tehničar koronarne jedinice7%;
 - glavna sestra/ tehničar dijaliznog punkta, poslovođa, glavni skladištar,
šef servisa, šef kuhinje.6% i
 - vođa jedinice, vođa smjene, glavni instrumentar, glavni gipser, glavni fizioterapeut. . . .5%.

Član 102.

- (1) Osnovna plaća uvećava se prema uvjetima rada na slijedećim radnim mjestima:
 - radnicima koji rade sa jonizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske

bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/ AIDS-a, kao i radnicima u JIL-u Odjela anesteziologije, reanimatologije i intenzivnog liječenja 6%
 - radnicima koji rade na odjelima hirurgijskih disciplina, radnicima na Odjelu anesteziologije, reanimatologije i intenzivnog liječenja, izuzev JIL-a, jedinicama intenzivne njege, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, psihijatrijskim odjelima, hemodijalizi, odjelima urgentne medicine radnicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika. 4%
 - radnicima na bolničkim odjelima. 3%
 - radnicima koji rade u mikrobiološkim, citološkim, biohemijско-hematološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjelu pedijatrije i odjelu neonatologije, transfuzijskom centru, sterilizaciji, endoskopiji, u prosekturi, na neurološkom odjelu, izuzev intenzivne njege, odjelu za HEN. 2%.

(2) Naknade iz ovog člana se ne isključuju s tim da one kumulativno ne mogu preći 15% uvećanja osnovne plaće po osnovu uvjeta rada.

(3) Specijalistima anesteziologije, reanimatologije i intenzivnog liječenja, zbog deficitarnosti kadra, osnovna plaća se uvećava za 18% i izuzimaju se iz ograničenja iz stava (2) ovog člana.

Član 103.

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

(1) 1.1. Radnim danom iznosi 9% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad;
- drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odradjuje slijedeći dan i
- trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% osnovne plaće radnika.

1.2. Radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad, a
- drugih šesnaest sati rada se obračunava u iznosu od 13,5% osnovne plaće radnika,

1.3. Praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% osnovne plaće radnika

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad, a
- drugih šesnaest sati rada se obračunava u iznosu od 18% osnovne plaće radnika.

(2) Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom, radnik ima pravo na jedan slobodan dan. Ovo pravo isključuje pravo iz člana 50. stav (4) Pravilnika.

Član 104.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za pripravnost koja se obračunava na osnovu naknade obračunate za dežurstvo ovisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu od 30%.

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

(3) Rad u vrijeme pripravnosti za obavljanje hitnih intervencija po pozivu, smatra se prekovremenim radom i plaća se kao prekovremeni rad.

(4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Član 105.

Radnik ima naknadu za mentorstvo u skladu sa posebnim općim aktom koji donosi organ upravljanja.

Član 106.

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

Član 107.

Osnovna plaća specijalizanta na I i II godini specijalizacije iznosi 80%, a na ostalim godinama specijalizacije iznosi 90% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti za koji se osposobljava.

Član 108.

Radnik kod koga se utvrdi invalidnost, odnosno promijenjena radna sposobnost, ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% od plaće, odnosno naknade plaće koju je ostvario u posljednjoj godini koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, za vrijeme od dana nastanka invalidnosti do dana rasporedjivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Član 109.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u tom periodu.

Član 110.

(1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće u skladu sa zakonom, s tim da za prvih 42 dana naknada iznosi 80% njegove plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu.

(2) Nakon 42 dana, radniku pripada novčana naknada u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Član 111.

(1) Bolnica osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju plana stručnog usavršavanja.

(2) Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, uz ispunjenje uslova iz stava (1) ovog člana, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

(3) Ukoliko Bolnica nije u mogućnosti da osigura pokriće troškova iz stava (2) ovog člana, radnik ima pravo odbiti odlazak na stručno usavršavanje.

Član 112.

Radniku pripada naknada za vrijeme odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa u skladu sa zakonom, u visini mjesečne plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 113.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u Zeničko-dobojskom kantonu pod uslovom da Bolnica nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom

Član 114.

(1) Bolnica je obavezna radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena.

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

(3) Dnevni iznos naknade za ishranu se utvrđuje do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu. Visina naknade primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

(4) Za vrijeme odsutnosti sa rada (godišnji odmor, bolovanje, službeni put, plaćeno odsustvo i sl.) radniku ne pripada pravo na naknadu za topli obrok.

Član 115.

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

(2) Članom uže porodice u smislu stava (1) ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji kao i unučad bez roditelja.

(3) Ukoliko u Bolnici rade dva ili više članova uže porodice koji bi mogli dobiti naknade iz stava (1) ovog člana, samo jedan od njih ima pravo na novčanu naknadu za troškove sahrane-ukopa na osnovu zajedničke pismene izjave o tome ko će od njih koristiti ovo pravo.

(4) U slučaju smrti radnika, na ime troškova sahrane, članovima uže porodice isplaćuje se naknada u iznosu tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

Član 116.

Radniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 3 (tri) prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Član 117.

Radniku koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice (specijalizantima, subspecijalizantima i drugima čija edukacija traje neprekidno više od 30 dana) pripada mjesečna naknada za odvojeni život od porodice u visini od 60% prosječne plate ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku.

Član 118.

(1) Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, hrana i slično) i iznosi 75% utvrđenog iznosa dnevnice za službeno putovanje koje se isplaćuje u tom periodu.

(2) Pod radom na terenu se podrazumijevaju poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, van kantona u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 119.

Dnevnice za službeno putovanje, terenski dodatak i topli obrok se međusobno isključuju.

Član 120.

(1) Radnik čije je mjesto prebivališta udaljeno više od 7 kilometara ima pravo na naknadu za prevoz u visini od 40% cijene koštanja mjesečne autobuske karte na toj relaciji.

(2) Odluku o odobravanju troškova prevoza donosi direktor na osnovu podnijetog zahtjeva uz koji se prilaže:

- potvrda o prebivalištu ne starija od tri mjeseca;
- izjava ovjerena kod notara da radnik svakodnevno putuje na posao i sa posla na relaciji za koju traži naknadu troškova prevoza;

- najmanje jedan od komunalnih računa kojim se potvrđuje da radnik stalno stanuje na adresi označenoj u potvrdi o prebivalištu i

- potvrdu o cijeni koštanja mjesečne autobuske karte.

(3) Odluka o odobravanju naknade za prevoz donosi se za period od godinu dana.

(4) Zahtjev za odobravanje naknade za prevoz radnik je dužan da podnese najmanje 15 dana prije isteka odluke o odobravanju naknade za prevoz.

(5) Radnik je dužan svaku izmjenu okolnosti koja utiče na priznavanje prava na naknadu za prevoz da prijavi Bolnici odmah a najkasnije u roku od sedam dana od dana nastanka iste.

(6) Ukoliko se utvrdi da je radnik neosnovano primao naknadu za prevoz isti čini težu povredu radne obaveze a tako primljenu naknadu je dužan u cjelosti naknaditi Bolnici.

(7) Ostala pitanja prava naknade za prijevoz koja nisu regulisana ovim članom, bit će regulisana posebnim općim aktom.

Član 121.

- (1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja-dnevnica.
- (2) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isplaćuje se na način propisan za organe uprave.
- (3) Troškovi smještaja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije 4 zvjezdice.

Član 122.

- (1) Na službenom putovanju, radnik može koristiti:
 - sredstva javnog saobraćaja,
 - putničko vozilo Bolnice i
 - sopstveno putničko vozilo.
- (2) Vrstu prevoznog sredstva određuje direktor u putnom nalogu.

Član 123.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaće se isplaćuju najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, a ako je 15. neradan dan, onda prvog naredog radnog dana.
- (3) Plaća i naknade plaća se isplaćuju u novcu.
- (4) Prilikom isplate plaće Bolnica je dužna radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (5) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 124.

- (1) Ukoliko Bolnica ne isplati plaću u roku iz člana 123. ovog Pravilnika ili je ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (2) Obračun iz stava (1) ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 125.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila i sl.) u visini kao da je radio.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme plaćenog odsustva u visini kao da je radio.

Član 126.

Bolnica može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, o čemu odluku donosi Upravni odbor na prijedlog direktora.

DIO DEVETI- NAKNADA ŠTETE

Član 127.

(1) Štetu koju radnik prouzrokuje na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje dužan je nadoknaditi.

(2) Ako se šteta ne može utvrditi u tačnom iznosu, direktor imenuje komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

(3) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, Bolnica može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

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

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

(6) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 128.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadila Bolnica, dužan je Bolnici naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 129.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, ima pravo na naknadu štete po općim propisima obligacionog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stava 1.ovog člana, odnosi se i na štetu koju je Bolnica uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO DESETI- POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 130.

(1) Radnik odgovara za prijestupe ili povrede obaveza iz radnog odnosa koje su utvrđene ovim Pravilnikom, drugim općim aktima Bolnice i zakonom.

(2) U slučaju utvrđenog težeg prijestupa ili teže povrede radne obaveze, direktor odlukom može odrediti jednu od navedenih mjera i to:

- pismena opomena uz opis povrede radne obaveze i izjavu o namjeri otkaza ugovora o radu u slučaju ponovljene iste ili druge povrede radne obaveze, uz dogovor direktora i radnika da se radniku umanji plaća za vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da umanjenje ne može iznositi mjesečno više od 30% od osnovne plaće radnog mjesta radnika u mjesecu u kojem je izrečena mjera i

- otkaz ugovora o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Bolnice, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Bolnice da nastavi radni odnos.

(3) U slučaju lakših povreda radnih obaveza, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(4) Pisano upozorenje iz stava (3) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

(5) Ako Bolnica otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezna je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

(6) U slučajevima kada radnik načini lakšu povredu radne obaveze, direktor i radnik se mogu dogovoriti da se, umjesto vođenja disciplinskog postupka i izricanja mjere zbog učinjene lakše povrede radne obaveze, radniku umanji plaća za vrijeme od jednog do šest mjeseci u iznosu do 20% osnovne plaće radnog mjesta radnika u mjesecu u kojem je počinjena povreda.

Član 131.

Ugovor o radu, u slučajevima iz člana 130. i 139. se može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 132.

Lakši prijestupi ili povrede radnih obaveza su:

1. neopravdan izostanak sa posla jedan radni dan;
2. kašnjenje ili raniji odlazak sa posla prije isteka radnog vremena;
3. nepravilan i nepristojan odnos prema radnicima, pacijentima i strankama;
4. nepružanje stručne pomoći mlađim radnicima, pripravnicima, licima na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, specijalizantima i subspecijalizantima;
5. ometanje drugog radnika u radu;
6. neuredno držanje dokumenata, materijala, pribora i sredstava za rad;
7. povrede propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara;
8. neopravdano neodazivanje na rad po pozivu;
9. propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja;
10. neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova;
11. odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
12. prekršaj učinjen na radu ili u vezi sa radom;
13. nečelishodno i neodgovorno korištenje sredstava Bolnice;
14. nevođenje evidencije o izvršenju dnevnih odnosno mjesečnih radnih zadataka ako mu je to naređeno od neposrednog rukovodioca i
15. svaka druga radnja kojom je predviđena neka obaveza, a koja nema obilježje težeg prijestupa ili povrede radne obaveze.

Član 133.

Teži prijestupi ili povrede radnih obaveza zbog kojih se može dati otkaz radniku su:

1. neopravdan izostanak sa posla uzastopno više od jednog radnog dana;
2. neizvršenje ili nesavjesno ili neblagovremeno ili nemarno izvršenje radnih obaveza;
3. iznošenje sredstava za rad izvan Bolnice, nezakonito raspolaganje sredstvima Bolnice i druge nezakonite radnje;
4. učestalo ponavljanje neopravdanog izostanka sa posla po jedan radni dan;
5. zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlašćenja;
6. davanje netačnih podataka i prevarno ponašanje prilikom zasnivanja radnog odnosa;
7. učestali dolazak na posao sa zakašnjenjem ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, ili odlazak prije dolaska zamjene;
8. dolazak na posao u napitom stanju ili pod uticajem opojnih droga ili upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada;
9. odbijanje provjere alkoholiziranosti ili drugih opijata na zahtjev neposrednog rukovodioca;
10. pušenje u poslovnim prostorijama;
11. izazivanje nereda ili tuče u objektima Bolnice;
12. neovlašteno iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja Bolnice i bilo kojih drugih podataka do kojih radnik dolazi u toku obavljanja svog rada;
13. neovlašteno istupanje u medijima i iznošenje informacija o radu i poslovanju Bolnice;
14. predstavljanje Bolnice ili istupanje u ime Bolnice pred drugim organima ili ustanovama bez datog ovlaštenja;
15. neovlašteno izdavanje radnih naloga;
16. obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku redovnog radnog vremena;
17. pribavljanje lične materijalne koristi primanjem poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom;
18. zloupotrebe u naplaćivanju zdravstvenih usluga;
19. podstrekavanje i nagovaranje radnika da ne izvršavaju i ne sprovode odredbe zakona, drugih akata i odluka organa upravljanja i da se suprotstavljaju nalogima direktora odnosno drugih šefova;
20. neprijavljivanje krivičnog djela učinjenog na radu odnosno u vezi sa radom;
21. krivično djelo ili privredni prijestup učinjen na radu ili u vezi sa radom;
22. neprijavljivanje teže povrede radne obaveze;
23. zloupotreba prava korištenja bolovanja;
24. neizvršavanje, neredovno ili neblagovremeno vršenje poslova koji se odnose na odbranu i obezbjeđenje;
25. odbijanje učestvovanja u komisijama i drugim radnim tijelima u koje ga je imenovao direktor;
26. odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi;
27. iznošenjem informacija ili komentara putem kompjuterskih sistema ili društvene mreže koje štete ugledu Bolnice ili radnika Bolnice za koje se utvrdi da su zlonamjerne i štete ugledu Bolnice;
28. neispunjavanje naloga direktora ili neposrednog rukovodioca;
29. sklapanje posla iz oblasti zdravstvene djelatnosti bez saglasnosti Ustanove;

30. rad u drugim zdravstvenim ustanovama ili privatnim ordinacijama bez saglasnosti Ustanove;
31. uzrokovanje materijalne štete Bolnici namjerno ili iz krajnje nepažnje;
32. konkurencija Bolnici na način protivan zakonskim propisima;
33. kleveta, uvreda ili maltretiranje drugih radnika;
34. falsifikovanje isprava i davanje netačnih podataka u cilju obmanjivanja organa;
35. odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne;
36. nepoštivanje odredaba kodeksa medicinske etike i deontologije;
37. neizvršenje ili nesavjesno ili neblagovremeno ili nemarno izvršenje radnih obaveza;
38. nedovoljna zaštita sredstava Bolnice;
39. nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev državnih organa;
40. političko organizovanje ili djelovanje u prostorijama Bolnice;
41. neovlašteno nošenje oružja u Bolnici;
42. poticanje mržnje po osnovu vjerske, rasne, jezičke, nacionalne ili druge pripadnosti i
43. druge povrede obaveza utvrđene zakonom i drugim aktima Bolnice.

DIO JEDANAESTI- PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 134.

Ugovor o radu prestaje mimo volje radnika u slučajevima utvrđenim zakonom i to:

1. smrću radnika;
2. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se direktor i radnik drugačije ne dogovore;
3. kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se direktor i radnik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom ugovora o radu;
6. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako radnik bude osuđen na izdražavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdražavanje kazne;
8. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 135.

Ugovor o radu prestaje i u slijedećim slučajevima:

- sporazumom direktora i radnika;
- trajnim gubitkom odobrenja – licence za samostalan rad za ljekare i zdravstvene tehničare i
- nezadovoljavanjem na probnom radu.

Član 136.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje , te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 137.

- (1) Bolnica može otkazati radniku ugovor o radu , uz propisani otkazni rok , ako:
 - a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Bolnica može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana , ako se ne može osnovano očekivati od Bolnice da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana, Bolnica namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužna je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori otkazani.

Član 138.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Bolnice zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika organima izvršne vlasti i
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 139.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je Bolnica odgovorna za povredu obaveza iz ugovora o radu a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima sva prava u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Bolnice.

Član 140.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Direktor je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno direktoru, kojem se otkazuje.

Član 141.

- (1) Otkazni rok iznosi:
- za direktora 2 mjeseca

- za ostale radnike 1 mjesec.

(2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno direktoru.

Član 142.

(1) Ako radnik, na zahtjev Bolnice, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Bolnica je obavezna da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Bolnice, Bolnica ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

Član 143.

(1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Bolnica otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Bolnica a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 144.

(1) Radnik koji je zaključio ugovor o radu na neodredjeno vrijeme, a kojem Bolnica otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenje obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se utvrđuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Bolnici.

(2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana se utvrđuje u iznosu od najmanje jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Bolnici.

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

(4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava (2) i (3) ovog člana utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i direktora.

Član 145.

(1) Bolnica može samo uz prethodnu saglasnost sindikata donijeti odluku o otkazu:

- sindikalnom povjereniku u skladu sa članom 153. ovog Pravilnika;
- radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i
- radniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina.

(2) Ako se sindikat ne izjasni pismeno o davanju saglasnosti u roku od 10 dana od dana traženja saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom Bolnice.

(3) Ako sindikat uskrati saglasnost, rješavanje spora se povjerava arbitraži.

DIO DVANAESTI- OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 146.

(1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa odlučuje direktor, odnosno lice koga on ovlasti.

(2) Sve odluke kojima se odlučuje o pravima i obavezama radniku se moraju dostaviti.

(3) Odluke, odnosno pismena, se dostavljaju ili poštom na adresu koja je naznačena u ugovoru o radu ili putem dostavljača Bolnice na radnikovom radnom mjestu, odnosno administratora organizacione jedinice u kojoj radnik radi.

(4) Radnici su dužni da svaku promjenu adrese prijave u kadrovsku službu.

(5) Ukoliko se pismeno dostavlja putem dostavljača Bolnice, a radnik odbije da primi pismeno, ili se ne zatekne na radnom mjestu, dostavljač će to zabilježiti u dostavnu knjigu a pismeno će izvjesiti na oglasnu ploču. Dostava se smatra obavljenom osmog dana od dana kada je pismeno izvješeno na oglasnu ploču.

Član 147.

Ako radnik odbije da primi odluku/pismeno na radnom mjestu, isto će mu se ostaviti na njegovom radnom mjestu a lice koje vrši dostavu će u dostavnu knjigu ili dostavnicu naznačiti da je radnik odbio da primi odluku/ pismeno, dan i sat kada mu je ostavljeno isto te ko je bio prisutan kada je radnik odbio da primi odluku/pismeno.

Član 148.

(1) Radnik koji smatra da mu je direktor povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od Upravnog odbora ostvarivanje tog prava.

(2) Zahtjev za zaštitu prava (prigovor) se podnosi u roku od 30 dana od dana prijema odluke direktora kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

(3) Ako Upravni odbor 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.

(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Bolnici nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 149.

(1) Prije podnošenja tužbe radnik i Bolnica se mogu dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

(2) Ukoliko se postupak iz stava (1) ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu u rokovima iz člana 148. ovog Pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

DIO TRINAESTI- USLOVI ZA DJELOVANJE I RAD SINDIKATA

Član 150.

- (1) Djelovanje sindikata Bolnica ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u Bolnici djeluje u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, ovim Pravilnikom i sindikalnim pravilima.
- (3) Radnici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (4) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.
- (5) Ako nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom o vijeću zaposlenika.

Član 151.

- (1) Mišljenja, prijedlozi, i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavaće se direktnim pregovorima između Bolnice i sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni u Bolnici, a čiji Sindikat ima članove u Bolnici dozvoljen je pristup u Bolnicu kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Član 152.

Bolnica će obračunavati i iz plate radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama Sindikata.

Član 153.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Bolnica, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
 - a. otkazati ugovor o radu i
 - b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog u Bolnici u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, Bolnica može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

DIO ČETRNAESTI-PRAVA RADNIKA IZABRANIH I IMENOVANIH NA JAVNE DUŽNOSTI ILI PROFESIONALNE FUNKCIJE

Član 154.

(1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora, odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava (1) ovog člana želi da se vrati na rad u Bolnicu, dužan ju je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a Bolnica je dužna primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika iz stava (2) ovog člana, direktor je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. Zakona o radu.

(4) Ako Bolnica ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužna mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 144. ovog Pravilnika s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

(5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava (3) ovog člana, Bolnica ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

DIO PETNAESTI- ŠTRAJK

Član 155.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Član 156.

Štrajk se priprema, organizuje i provodi u skladu sa odredbama Zakona o štrajku, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu, Pravilima sindikata o štrajku .

Član 157.

(1)Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku, niti može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

(2) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog odredbama zakona odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

(3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima.

Član 158.

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

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

(3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadle štetne posljedice.

Član 159.

(1) Bolnica je za vrijeme trajanja štrajka dužna osigurati kontinuiranu zdravstvenu zaštitu bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti sa osiguranjem kompletnih hirurških i drugih specijalističkih intervencija.

(2) Štrajk na odjelu urgentne medicine i transfuzijskom centru, kao i u djelatnosti eksplantacije organa, nije dopušten.

DIO ŠESNAESTI-PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 160.

(1) Za poslove specijalističkih/konsultantskih usluga medicinskih stručnjaka, mogu se zaključivati ugovori o obavljanju privremenih i povremenih poslova, s tim da isti ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) Za obavljanje poslova iz stava (1) ovog člana zaključuje se ugovor u pisanoj formi i isti sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(3) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

DIO SEDAMNAESTI- PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 161.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Bolnice.

(2) Prilog 1. ovog Pravilnika kojim se utvrđuje Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta, je sastavni dio ovog Pravilnika i stupa na snagu danom dobijanja saglasnosti Vlade Zeničko-dobojskog kantona.

(3) Član 23. stav (2) tačka 2.1. ovog Pravilnika primjenjivat će se se danom dodijeljivanja naziva univerzitetska bolnica.

(4) Svim radnicima će se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu organizacije i sistematizacije radnih mjesta, ponuditi zaključivanje ugovora o radu.

Član 162.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i u postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Član 163.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu JU Kantonalne bolnice Zenica, broj: 20/1-1-8513 od 31.07.2018. godine i sve njegove izmjene i dopune.

Broj: 00-1-02-33-1/21
Zenica, 19.01.2021. godine



Predsjednik
Upravnog odbora

Pero Marijević

Tekst Pravilnika o radu je objavljen na oglasnoj tabli dana 2.