

**DOM ZDRAVLJA LJUBUŠKI**

**PRAVILNIK**

**O**

**RADU**

**Ljubuški, travanj 2018. god.**

Temeljem članka 60. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine ŽZH, broj: 3/13), članka 118. Zakona o radu (Službene novine FBiH, br: 26/16), a u svezi s člankom 118. Zakona o radu (Narodne novine ŽZH, broj: 11/17), članka 76. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva u Županiji Zapadnohercegovačkoj (Narodne novine ŽZH broj: 4/18), te članka 57. stavka 1. točke b) Statuta Doma zdravlja Ljubuški, Upravno vijeće Doma zdravlja Ljubuški, na sjednici održanoj dana 4. travnja 2018. godine  
d o n o s i:

# **P R A V I L N I K**

## **O**

## **R A D U**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### Članak 1.

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

- zaključivanje ugovora o radu između Doma zdravlja Ljubuški, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i zaposlenika,
- radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima,
- prijem pripravnika,
- stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa,
- raspoređivanje zaposlenika,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede radne obveze,
- naknade štete,
- zaštita žene i materinstva,
- zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad,
- zaštita prava i obveza iz radnog odnosa,
- otpremnina,
- sindikat,

- mirno rješavanje radnih sporova
- štrajk,
- privremeni i povremeni poslovi,
- prijelazne i završne odredbe.

#### Članak 2.

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

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

#### Članak 3.

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

(2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.

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

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

#### Članak 4.

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

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

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

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

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

#### Članak 5.

- (1) Diskriminacija iz članka 3. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
- uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
  - uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
  - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
  - napredovanje u poslu, i
  - otkazivanje ugovora o radu.

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

#### Članak 6.

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

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

#### Članak 7.

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

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

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

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

## **2. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

#### Članak 8.

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

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

#### Članak 9.

Radni odnos između Doma zdravlja i zaposlenika, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu koji mora biti u pismenom obliku i koji sadrži elemente propisane Zakonom.

#### Članak 10.

(1) Pod radnim odnosom se podrazumijeva dobrovoljni odnos između zaposlenika i Doma zdravlja Ljubuški, radi obavljanja određenih poslova i ostvarivanja prava i obveza koja se stječu temeljem rada.

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

(3) Ugovor o radu sa ravnateljem Doma zdravlja Ljubuški (u daljnjem tekstu: Ravnatelj) u ime Doma zdravlja, kao poslodavca, zaključiva i potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

(4) Sa svim drugim radnicima ugovor o radu u ime Doma zdravlja, kao poslodavca, zaključuje i potpisuje ravnatelj.

(5) Odluku o imenovanju pomoćnika ravnatelja donosi Upravno vijeće Doma zdravlja Ljubuški, po prethodno pribavljenom mišljenju Stručnog vijeća i ravnatelja.

(6) Odluku o imenovanju šefova službi, kao i glavne sestre Doma zdravlja Ljubuški donosi Ravnatelj.

#### Članak 11.

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

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

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

#### Članak 12.

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sve elemente sukladno članku 22. i 24. Zakona i zaključuje se kao ugovor o radu na određeno i neodređeno vrijeme i obvezuje Dom zdravlja i zaposlenika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način određen Zakonom.

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

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

#### Članak 13.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, ali ne duže od 3. (tri) godine, posebno kada se radi o:

- zamijeni privremeno odsutnog djelatnika;

- privremenim poslovima za kojima Dom zdravlja ima potrebu kao i povećanju obujma privremenih poslova;
- ostvarenju određenog poslovnog poduhvata.

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

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

#### Članak 14.

Zaključivanje ugovora o radu vršit će se sukladno člancima 22 i 24. Zakona i može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno i neodređeno vrijeme uz probni rad;
- sa stranim državljaninom sukladno zakonu o upošljavanju stranaca;

### **3. RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLAŠTENJIMA**

#### Članak 15.

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

(2) Ravnatelj Doma zdravlja donosi odluku o imenovanju šefova službi kao i odluku o imenovanju glavne sestre/tehničara Doma zdravlja Ljubuški, a sve iz okvira djelatnika Doma zdravlja Ljubuški.

#### Članak 16.

Odluku o imenovanju pomoćnika ravnatelja na temelju Statuta Doma zdravlja donosi Upravno vijeće Doma zdravlja Ljubuški, a na prijedlog Stručnog vijeća i ravnatelja.

#### Članak 17.

Odluke u svezi članka 15. i 16. ovog Pravilnika dostavljaju se svakom kandidatu u roku od 8 (osam) dana od dana donošenja odluke, a na koju se može uložiti prigovor Upravnom vijeću Doma zdravlja Ljubuški u daljnjem roku od 30 (trideset) dana, računajući od dana prijema odluke.

#### Članak 18.

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

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

## **4. PROVJERAVANJE STRUČNIH SPOSOBNOSTI ZAPOSLENIKA**

### Članak 19.

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

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

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

### Članak 20.

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

### Članak 21.

Provjeravanje i ocjenu stručnih sposobnosti zaposlenika za vrijeme probnog rada provodi voditelj organizacijske jedinice u kojoj zaposlenik radi ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

### Članak 22.

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

(2) Ako poslodavac zaposleniku ne dostavi otkaz do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

## **5. PRIJEM PRIPRAVNIKA**

### Članak 23.

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

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

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

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

### Članak 24.

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

(2) Pripravnički staž se odvija prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih djelatnika, u trajanju od 12 mjeseci za zdravstvene djelatnike sa višom i visokom stručnom spremom i 6 (šest) mjeseci za djelatnike sa srednjom stručnom spremom.

### Članak 25.

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

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

#### Članak 26.

Plan i program stažiranja u zdravstvenoj ustanovi usklađuje ravnatelj ustanove u skladu sa mogućnostima stažiranja na svakom pojedinom odjelu – službi.

#### Članak 27.

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

#### Članak 28.

Ako po položenom stručnom ispitu Dom zdravlja ne zasnjuje radni odnos sa pripravnikom, istekom vremena utvrđenim ugovorom o radu između pripravnika i Doma zdravlja, prestaje radni odnos pripravniku u Domu zdravlja.

## **6. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

#### Članak 29.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka (1) ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najdulje onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.

#### Članak 30.

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka (3) ovoga članka u roku osam dana mjerodavnoj službi za upošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (3) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti osigurava poslodavac, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
- (4) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

## **7.**

## **RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA**

#### Članak 31.

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

(2) Za vrijeme trajanja radnog odnosa zaposlenik može biti privremeno raspoređen na drugo radno mjesto ili na druge poslove koji odgovaraju njegovom stupnju obrazovanja, a najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine u hitnim slučajevima koji su definirani člankom 108. Zakona.

(3) Odluku iz prethodnog stavka donosi ravnatelj.

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

#### Članak 32.

(1) Zaposlenik zbog izuzetnih okolnosti predviđenih člankom 108. Zakona može biti privremeno raspoređen na radno mjesto za koje je potrebna niža stručna sprema od one koju ima u kom slučaju mu pripada plaća. koju je imao na radnom mjestu sa koga je raspoređen.

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

### 8.

#### **RADNO VRIJEME**

#### Članak 33.

(1) Puno radno vrijeme u Domu zdravlja traje 37,5 sati tjedno.

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

(3) Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima ravnatelj odlučuje o:

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

(4) Radno vrijeme se provodi u smjenama, radni dan u pravilu počinje u 7 sati i traje do 15 sati s prekidom od 30 minuta za dnevni odmor, koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(5) Radni tjedan počinje ponedjeljkom, a završava petkom.

#### Članak 34.

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

(2) Napuštanje radnog mjesta iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

#### Članak 35.

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

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

(3) Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava tijelo mjerodavno za poslove inspekcije rada Županije, u daljnjem tekstu: inspekcija rada Županije.

#### Članak 36.

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

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

#### Članak 37.

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

#### Članak 38.

(1) Sukladno članku 151. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon svoga redovitoga radnog vremena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(12) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati.

(13) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik želi poslodavac može na njegov pismeni zahtjev umjesto uvećanja plaće na temelju prekovremenog rada iz stavka 10 ovoga članka, odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana) u skladu s mogućnostima organizacije rada.

#### Članak 39.

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

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

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

#### Članak 40.

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

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

## 9.

## ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 41.

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

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

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

#### Članak 42.

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

(2) Zaposlenik isto tako ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, a ako je potrebno da radi na dan svojeg tjednog odmora, mora mu se osigurati plaća i naknade (prijevoz, topli obrok) za broj sati koji je proveo na radu na dan tjednog odmora i 1 (jedan) dan odmora u tjednu kada to bude moguće s obzirom na proces rada.

#### Članak 43.

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

#### Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana utvrđuje se :

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

#### Članak 45.

(1) Trajanje godišnjeg odmora iz prethodnog članka iznosi:

a) Prema duljini radnog staža:

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

b) Prema složenosti poslova:

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

c) Prema socijalnim uvjetima:

- roditelju, skrbniku ili usvojitelju s 1 (jednim) malodobnim djetetom do 7 godina ..... 2 dana
- roditelju skrbniku ili usvojitelju za svako sljedeće dijete do 7 godina još po..... 1 dan
- roditelju, skrbniku ili usvojitelju djeteta s posebnim potrebama ..... 3 dana
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20 i više posto

invalidnosti ..... 2 dana

d) Prema uvjetima rada:

- rad u smjenama, s pripravnosću ili dežurstvo..... 4 dana
- rad u praonici ..... 2 dana
- zaposlenici u timu obiteljske medicine koji rade na terenu ..... 2 dana
- ATD –e i ustanovama koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze..... 5 dana
- higijensko epidemiološkoj službi..... 4 dana
- u centrima za mentalno zdravlje..... 7 dana
- u patronažnoj službi ..... 5 dana
- u ekipi hitne medicinske pomoći na terenu..... 5 dana
- rad sa otvorenim izvorima ionizirajućih zračenja..... 15 dana

#### Članak 46.

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

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

#### Članak 47.

(1) Godišnji odmor ne može biti duži od 30 (trideset) radnih dana.

(2) Za zaposlenike koji rade na poslovima pod posebnim uvjetima rada, godišnji odmor ne može biti duži od 35 (trideset pet) radnih dana, odnosno 45 (četrdeset pet) za zaposlenike koji rade na poslovima sa otvorenim izvorima ionizirajućih zračenja.

#### Članak 48.

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

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

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

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

#### Članak 49.

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

#### Članak 50.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Doma zdravlja na prijedlog šefa službe, polazeći od potreba organizacije rada i želja zaposlenika.

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

#### Članak 51.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni iznos godišnjeg odmora za tekuću godinu.

#### Članak 52.

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

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

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

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

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

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

#### Članak 53.

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

a) stupanje u brak.....	5 radnih dana
b) teže bolesti člana uže obitelji .....	5 radnih dana
c) smrti člana uže obitelji kao i smrti roditelja supružnika ...	5 radnih dana
d) porođaja supruge .....	3 radna dana
e) za svako dragovoljno darivanje krvi .....	1 radni dan

#### Članak 54.

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

#### Članak 55.

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

- polaganje specijalističkog ispita.....	30 dana
- stručno usavršavanje .....	30 dana
- polaganje diplomskog ispita .....	30 dana
- izradu doktorske disertacije	

ili magistarskog rada .....	30 dana
- gradnju kuće ili popravku stana.....	30 dana
- njegu člana obitelji .....	30 dana
- posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja...	30 dana
- neodložni osobni poslovi.....	30 dana

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

#### Članak 56.

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

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

#### Članak 57.

Porodiljski dopust se ostvaruje sukladno odredbama članka 61. do 68. Županijskog zakona.

## 10.

### **PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

#### Članak 58.

Za obavljeni rad zaposleniku pripada plaća, te ostala primanja sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), ovom Pravilniku i drugim propisima koji uređuju ovu oblast, kao i odluci poslodavca.

#### Članak 59.

Sredstva za plaće zaposlenika, dužan je osigurati osnivač zdravstvene ustanove na način sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, Zakonu o radu, Zakonu o zdravstvenom osiguranju i drugim zakonima i propisima.

#### Članak 60.

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

#### Članak 61.

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

#### Članak 62.

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

#### Članak 63.

Najniža neto satnica u oblasti zdravstva iznosi 2.31 KM.

#### Članak 64.

Najniža bruto satnica usklađuje se povećanjem troškova života u skladu sa člankom 9. Općeg kolektivnog ugovora.

#### Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, blagdana, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(2) Naknada za radni učinak do 8% osnovne plaće radnika može se obračunavati nakon što se podzakonskim aktima utvrde mjerljivi normativi radnog učinka.

#### Članak 66.

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

##### **1. Zanimanje I grupe – koeficijent 1,50**

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

##### **2. Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 1,50**

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

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

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

c) poslovi portira i čuvara

d) jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza

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

f) pomoćni poslovi pakiranja sanitetskog materijala i sl.

##### **3. Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 1,90**

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

a) poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača-na nivou zvanja kvalificiranog radnika i sl.)

- b) poslovi na pripremi hrane (kuhanje)
- c) poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta-operater na telefonskoj centrali
- d) poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz
- e) srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija.

#### **4. Zanimanje IV grupe – koeficijent složenosti 2,00**

Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema IV. stupanj (četverogodišnja srednja škola) – OKV ili SKV, a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.

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

#### **5. Zanimanje V grupe – koeficijent složenosti 2,10**

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

#### **6. Zanimanje VI grupe – koeficijent složenosti 2,20**

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

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

#### **7. Zanimanje VII/1 grupe – koeficijent složenosti 2,40**

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

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

#### **8. Zanimanje VII/2 grupe – koeficijent složenosti 2,60**

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja.

- a) zaposlenici koji imaju višu stručnu spremu zdravstvenog usmjerenja prije uvođenja Bolonjskog ciklusa studiranja.

#### **9. Zanimanje VII/3 grupe – koeficijent složenosti 2,80**

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potreban prvi ciklus visokog obrazovanja prema Bolonjskom ciklusu studiranja.

- a) prvostupnici zdravstvenog usmjerenja (180 ECTS).

#### **10. Zanimanje VIII/1 grupe – koeficijent složenosti 3,20**

Zanimanje, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.

#### **11. Zanimanje VIII/2 grupe – koeficijent složenosti 3,20**

Zanimanje, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.

- a) zaposlenici koji su stekli visoku stručnu spremu zdravstvenog usmjerenja prije uvođenja Bolonjskog ciklusa studiranja (inžinjer medicinske radiologije, diplomirani fizioterapeut i dr.)

- b) zaposlenici koji su završili drugi ciklus visokog obrazovanja zdravstvenog usmjerenja prema Bolonjskom ciklusu studiranja (300 ECTS).

#### **12. Zanimanje IX/1 grupe – koeficijent složenosti 3,50**

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

- a) doktor medicine
- b) doktor stomatologije
- c) magistar farmacije
- d) diplomirani inženjer medicinske biokemije.

**13. Zanimanje IX/2 grupe – koeficijent složenosti 3,50**

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

**14. Zanimanje IX/3 grupe – koeficijent složenosti 4,20**

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

**15. Zanimanje X grupe – koeficijent složenosti 4,40**

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i subspecijalizacija.

Članak 67.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%.

Članak 68.

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

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

(3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 69.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad subotom i nedjeljom, praznikom, blagdanom kao i za druge dane za koje je Odlukom Vlade Županije Zapadnohercegovačke, Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom određeno da se ne radi.

Članak 70.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih Zakonom, propisom Županije Zapadnohercegovačke te Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Članak 71.

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

Članak 72.

(1) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se novčani iznos u visini 3 (tri) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

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

#### Članak 73.

(1) Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

- a) Radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
  - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad, jer zaposlenik odrađuje sljedeći radni dan,
  - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% od osnovne plaće zaposlenika.

- b) Radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
- prvih osam sati obračunava se kao redovan radni dan,
  - drugih 16 sati se obračunava u visini od 13,5% od osnovne plaće zaposlenika.

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

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

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

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

- 30 Konvertibilnih maraka neto za dolazak od 06 – 22h,
- 40 Konvertibilnih maraka za dolazak od 22 - 06h.

#### Članak 74.

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

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

(3) Ukoliko radnik bude pozvan na rad za vrijeme pripravnosti, sati provedeni na radu smatraju se radnim vremenom, zavisno od toga da li je radnik koji je bio u pripravnosti pozvan da radi, radio u vrijeme dnevnog ili nedjeljnog odmora, noću ili u vrijeme blagdana i praznika u koje se ne radi, zaposleniku pripada odgovarajuća naknada sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru i odredbama ovog Pravilnika.

#### Članak 75.

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

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

#### Članak 76.

(1) Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| - za prekovremeni rad..... | 30 % od neto satnice |
| - za noćni rad .....       | 30 % od neto satnice |
| - za rad subotom.....      | 20 % od neto satnice |

- za rad nedjeljom..... 20 % od neto satnice
- za rad blagdanom..... 50 % od neto satnice

(2) Osnovna plaća zaposlenika uvećava se prema uvjetima rada:

- za rad sa izvorima ionizirajućih zračenja..... 11 %
- za rad u hitnoj med. službi na terenu..... 8 %
- za rad na bolničkim odjelima..... 6%
- za rad u Higijensko epidemiološkoj službi... 5 %
- za rad u Centru za mentalno zdravlje ..... 5 %
- za rad u ATD-u ..... 5 %
- za rad u ginekologiji i akušerstvu..... 5 %
- za rad u laboratoriju ..... 5 %
- za rad u patronažnoj službi..... 5 %
- za rad u palijativnoj službi..... 5%

(3) Naknade iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju.

(4) Naknade iz stavka 2. ovoga članka se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu prijeći iznos od 15 %.

(5) Noćnim radom smatra se rad u periodu od 22 sata uvečer do 06 sati idućeg dana.

#### Članak 77.

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

#### Članak 78.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se i za:

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

#### Članak 79.

(1) Plaću Ravnatelju utvrđuje Upravno vijeće Doma zdravlja Ljubuški, na način što se na već pripadajuću plaću utvrđuje i ravnateljski dodatak.

(2) Rukovodećim radnicima službi osnovna plaća se uvećava za šefovski dodatak i to:

- a) dodatak od 10% - za šefa Hitne medicinske pomoći,
  - za šefa primarne zdravstvene zaštite,
  - za šefa specijalističke službe i
  - za glavnu sestru/tehničara Doma zdravlja Ljubuški.
- b) dodatak od 5% - sve ostale imenovane rukovoditelje službi i odgovorne osobe po službama.

#### Članak 80.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu za prehranu u tijeku rada (topli obrok) po danu provedenom na radu, a ukoliko poslodavac nije u stanju isti osigurati, zaposleniku se isplaćuje nakna da u dnevnom iznosu od 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Fed. BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

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

#### Članak 81.

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

#### Članak 82.

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

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

#### Članak 83.

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

#### Članak 84.

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

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

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

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

#### Članak 85.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za korištenje osobnog automobila u službene svrhe u visini od 15% cijene litre benzina (BMB 95), po prijeđenom kilometru, samo ukoliko je nalog za korištenje odobrio ravnatelj Doma zdravlja.

#### Članak 86.

(1) Zaposlenici koji su udaljeni od radnog mjesta više od 3 kilometra, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene karte javnog prijevoza.

(2) Zaposlenici koji su udaljeni od radnog mjesta više od 3 kilometra, a nemaju javnog prijevoza do mjesta prebivališta imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini od 0.25 konvertibilnih maraka po prijeđenom kilometru, za dane provedene na poslu.

(3) Udaljenost mjesta stanovanja zaposlenika iz stavka 2. ovog članka od mjesta rada, utvrđuje se temeljem izjave zaposlenika, ovjerene kod nadležnog tijela.

#### Članak 87.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na regres u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u FBiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, pod uvjetom da zdravstvena ustanova-poslodavac nije prethodnu godinu završila s gubitkom.

#### Članak 88.

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

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

#### Članak 89.

Zaposlenik ima pravo na naknadu u slučaju:

- smrti zaposlenika ili njegovog člana uže obitelji (supružnici, djeca i roditelji zaposlenika) u visini od tri mjesečne neto plaće ostvarene u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### Članak 90.

(1) Poslodavac može nagraditi i stimulirati zaposlenika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih blagdana po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, a u skladu sa materijalnim mogućnostima.

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

- za 10 godina radnog staža - 0,5 prosječne neto plaće isplaćene u FBiH u prethodna 3 mjeseca,
- za 20 godina radnog staža - 0,75 prosječne neto plaće u FBiH u prethodna 3 mjeseca,
- za 30 godina radnog staža - 1 prosječna neto plaća u FBiH u prethodna tri mjeseca.

## **11.**

### **O T P R E M N I N A**

#### Članak 91.

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

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

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

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

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

## **12.**

### **NAKNADA ŠTETE**

#### Članak 92.

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

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

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

#### Članak 93.

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

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

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

#### Članak 94.

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

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

#### Članak 95.

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

#### Članak 96.

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

(2) Ako zaposlenik odbije nadoknaditi štetu Dom zdravlja će pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete.

(3) Pristanak da nadoknadi štetu, zaposlenik treba Domu zdravlja dostaviti u pismenoj formi.

#### Članak 97.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Dom zdravlja, dužan je Domu zdravlja nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### Članak 98.

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

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

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

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

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

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

#### Članak 99.

Ako zaposlenik ili treća osoba pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom ima pravo da od Doma zdravlja zahtijeva naknadu štete po općim propisima obveznog prava za nadoknadu štete.

#### Članak 100.

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

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

#### Članak 101.

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

#### Članak 102.

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

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

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

#### Članak 103.

Zaposlenik se može iz opravdanih razloga na njegov zahtjev u cijelosti ili dijelom osloboditi od obveze naknade prouzročene štete Domu zdravlja i to:

a) Kada se radi o zaposleniku koji se u radu prije i nakon prouzrokovane štete pokazao uzornim zaposlenikom,

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

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

### **13. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### Članak 104.

Ugovor o radu zaposlenika u Domu zdravlja prestaje:

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

#### Članak 105.

(1) Otkaz ugovora o radu se donosi u pisanoj formi i treba biti obrazložen te potpisan od strane zaposlenika ako otkaz daje zaposlenik ili od strane ravnatelja u slučaju da otkaz daje Dom zdravlja.

(2) Dom zdravlja može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok i to:

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

(3) U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu Dom zdravlja može osloboditi zaposlenika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

#### Članak 106.

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

#### Članak 107.

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

- a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih radova (poslovno uvjetovan otkaz)

- b) ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovan otkaz),
- c) ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika)

#### Članak 108.

(1) Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Dom zdravlja ne može zaposliti zaposlenika na drugim poslovima ili ako Dom zdravlja ne može obrazovati ili osposobiti zaposlenika na nekim drugim poslovima.

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

(3) Svakom zaposleniku koji dobije otkaz ugovora o radu na temelju gore članaka 107. i 108. ovog Pravilnika, Dom zdravlja je obavezan isplatiti otpremninu sukladno odredbama članka 111. Zakona.

#### Članak 109.

Prije otkaza ugovora od radu, a kada se radi o lakšim povredama obveza iz radnog odnosa, Dom zdravlja je dužan zaposlenika najprije pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju da nastavi kršiti te obveze.

#### Članak 110.

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

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

#### Članak 111.

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

#### Članak 112.

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

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

#### Članak 113.

(1) U slučaju da Dom zdravlja otkáže ugovor o radu zaposleniku i istovremeno mu ponudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, zaposlenik može prihvatiti ili odbiti potpisivanje ugovora o radu.

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



11. odbijanje potrebite suradnje sa drugim djelatnicima zbog osobne netrpeljivosti ili iz drugih neopravdanih razloga.

#### Članak 118.

Dom zdravlja može otkazati ugovor o radu zaposleniku u slučaju da postoji odgovornost zaposlenika za slijedeće teže prijestupe ili teže povrede radnih obveza:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neopravdano i neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza,
2. odbijanje izvršenja radnog naloga izdanog od mjerodavnog voditelja poslova,
3. neizvršavanje ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
4. nezakonito raspolaganje materijalnim sredstvima Doma zdravlja i vršenje nezakonitih radnji,
5. davanje netočnih podataka koji su bili bitni i presudni za donošenje neke odluke u Domu zdravlja,
6. propuštanje radnje kojom se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja u Domu zdravlja,
7. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
8. odbijanje izvršenja poslova, odnosno radnih zadataka ili radnih naloga, te odbijanje izvršenja odluke poslovnog tijela,
9. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili konzumiranje alkohola ili drugih narkotičkih sredstava za vrijeme rada koja bitno smanjuju sposobnost za rad (u ovim slučajevima se može provesti alkotest),
10. izazivanje nereda i tučnjave u Domu zdravlja,
11. neopravdano izostajanje s posla u trajanju od 5 (pet) radnih dana,
12. povreda radne obveze koja predstavlja kazneno djelo,
13. netočno evidentiranje i prikazivanje rada i drugih poslova,
14. prikrivanje oštećenja sredstava za rad kojima neposredno upravlja ili vrši tehnički pregled,
15. neosnovano pribavljanje materijalne koristi i drugih pogodnosti u svezi sa radom,
16. uzrokovanje znatne materijalne štete namjerno ili uslijed krajnje nepažnje,
17. pronevjera ili krađa imovine Doma zdravlja,
18. neizvršavanje i nepoštivanje odluke o privremenom raspoređivanju na druge poslove odnosno radne zadatke,
19. odbijanje pružanja hitne medicinske pomoći pacijentima,
20. zlouporaba prava korištenja bolovanja,
21. namjerno oštećenje motornog vozila od strane vozača,
22. narušavanje ugleda Doma zdravlja,
23. ponavljano nekorektno i bezobzirno ponašanje prema bolesniku,
24. neizvršavanje poslova i zadataka kojima je cilj zaštita zdravlja bolesnika,
25. odbijanje izvršenja poslova službe dežurstva, pripravnosti ili radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
26. namjerno podnošenje fiktivnih obračuna, kao i neistinitih izvješća,
27. namjerno uskraćivanje pojedinih prava drugim djelatnicima,
28. neovlašteno odavanje službene ili poslovne tajne.

## 15.

## ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA

### Članak 119.

Dom zdravlja je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu zaposlenika na radu, posebnu zaštitu žena i materinstva, kao i roditelja djece s posebnim potrebama s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju.

### Članak 120.

(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljski dopust od 1 (jedne) godine neprekidno.

(2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika, žena može otpočeti porodiljski dopust 28 (dvadeset i osam) dana prije očekivanog nadnevka poroda.

(3) Žena može koristiti kraći porodiljski dopust, ali ne kraće od 42 (četrdeset i dva) dana poslije poroda.

### Članak 121.

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

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

### Članak 122.

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

### Članak 123.

(1) Nakon isteka 1 (jedne) godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu radnog vremena do navršene 3 (tri) godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i usvojitelj djeteta, odnosno osoba koja se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu brinuti o djetetu.

### Članak 124.

(1) Žena koja nakon porodiljskog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo biti odsutna sa posla 2 (dva) puta dnevno u trajanju po 1 sat vremena radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene 1. (jedne) godine života djeteta.

(3) Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka uračunava se u puno radno vrijeme.

### Članak 125.

(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog dopusta, kao i odsustva iz članka 123. ovog Pravilnika, žena ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, Županijskim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ostalim propisima koji reguliraju ovu oblast.

(2) Pored prava iz stavka (1) ovoga članka, zaposleniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

(3) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena zaposlenik ima, za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na nadoknadu plaće, u skladu sa Zakonom, Županijskim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ostalim propisima koji reguliraju ovu oblast.

#### Članak 126.

(1) Jedan od roditelja može odsustovati sa rada do 3 (tri) godine života djeteta u skladu sa Zakonom, Županijskim zakonom i Kolektivnom ugovoru.

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

#### Članak 127.

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

#### Članak 128.

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

## **16. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD**

#### Članak 129.

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

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

#### Članak 130.

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

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

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

#### Članak 131.

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

- odluku o rasporedu zaposlenika s preostalom radnom sposobnosti na odgovarajuće radno mjesto, odnosno na radno mjesto za koje je osposobljen,
- odluku o upućivanju na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju,
- odluku o naknadi plaće za vrijeme čekanja na raspored i sklapanje ugovora o radu i vršenja profesionalne rehabilitacije,
- odluku o novčanoj naknadi zbog manje plaće na drugom radnom mjestu.

### **17. ZAŠTITA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### Članak 132.

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa zaposlenik ostvaruje sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru i odredbama ovog Pravilnika.

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

#### Članak 133.

(1) O pravima i obvezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj Doma zdravlja.

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

#### Članak 134.

O zahtjevu za ostvarivanje prava zaposlenika u Domu zdravlja odlučuje ravnatelj ili druga osoba ovlaštena od strane ravnatelja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

#### Članak 135.

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

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

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

(4) Odluka Upravnog vijeća je konačna.

#### Članak 136.

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

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

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

#### Članak 137.

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

## 18.

## SINDIKAT

#### Članak 138.

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

(2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i sindikalnim pravilima.

(3) Sindikat se smatra reprezentativnim:

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

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

(5) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji pored uvjeta iz članka 122. Zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 30 % članova od ukupnog broja uposlenih u području djelatnosti (grani) na području Županije Zapadnohercegovačke.

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

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

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

(8) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20 % radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu s člankom 120. Zakona.

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

#### Članak 139.

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

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

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

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

(5) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu s Zakonom i ovim Pravilnikom.

#### Članak 140.

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

a) otkazati ugovor o radu ili

b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

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

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

#### Članak 141.

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

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

(3) Zaposlenika koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka (2) ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 96. Zakona.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka (3) ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku

111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

#### Članak 142.

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

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

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

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

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

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

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

## **19. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### Članak 143.

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

(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, zaposlenik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 114. Zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

## **20. ŠTRAJK ZAPOSLENIKA**

#### Članak 144.

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

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

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

#### Članak 145.

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

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

#### Članak 146.

Štrajk se priprema, organizira i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku („Službene novine Federacije BiH“, broj: 14/00), Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i pravilima Sindikata o štrajku.

#### Članak 147.

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

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

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

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

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

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

## **21. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI**

#### Članak 148.

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

#### Članak 149.

Privremeni ili povremeni poslovi su:

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

#### Članak 150.

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

#### Članak 151.

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

#### Članak 152.

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

## **22. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 153.

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

(2) Izuzetno, ako je neko pravo iz radnog odnosa uređeno ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom, a nije uređeno Zakonom, primjenjivat će se odredbe ovog Pravilnika, po članku 19. stavak 2. Zakona.

#### Članak 154.

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

#### Članak 155.

Za pitanja koja nisu utvrđena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Županijskog zakona, Kolektivnog ugovora te odredbe drugih općih akata Doma zdravlja Ljubuški.

#### Članak 148.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja, a objavljuje se isticanjem na oglasnoj ploči Doma zdravlja Ljubuški.

Broj: \_\_\_\_\_/18  
Ljubuški, 4. travnja 2018. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća:  
Ivan Landeka, dr. med.