

**KLINIČKI CENTAR UNIVERZITETA
U SARAJEVU**

Broj: 0203 - 39760
Datum: 31-08-2017

SVIM DISCIPLINAMA
N/r Direktora Discipline

SVIM OJ
N/r Šefa OJ

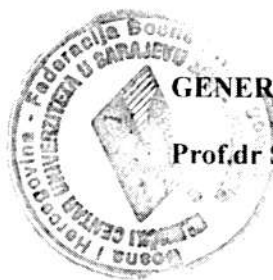
Predmet: Odluka Upravnog odbora i Pravilnik o radu KCUS-a-dostavlja se

Poštovane/i,

Na 7. redovnoj sjednici Upravnog odbora Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu održanoj dana 02.08.2017.godine donesen je Pravilnik o radu KCUS-a.

U prilogu akta dostavlja se na znanje i primjenu Odluka Upravnog odbora br.0202-35826-1 od 03.08.2018.godine i Pravilnik o radu KCUS-a br.0202-35826 od 03.08.2017.godine.

S poštovanjem,



GENERALNA DIREKTORICA

Prof.dr Sebiha Izetbegović

Co:

- Naslovu
- Služba za pravne poslove i socijalni rad
- Služba za ljudske resurse i obračun plaća
- a/a Upravnog odbora
- a/a KCUS-a

Handwritten signature: K. Nijau
Handwritten signature: R. Zulfikarić

Na osnovu člana 65. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Službene novine Federacije BiH", broj 46/10 i 75/13), člana 37. Statuta („Sl.novine Federacije BiH“ br.73/13), a na prijedlog Komisije za izradu Pravilnika o radu, Upravni odbor Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu, na 7. redovnoj sjednici, održanoj --.08.2017.godine, donosi

ODLUKU

o usvajanju Pravilnika o radu Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu

I

Usvaja se Pravilnik o radu Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu, usaglašen sa Zakonom o radu („Sl.novine Federacije“ BiH br.26/16).

II

Pravilnik o radu Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu nalazi se u prilogu ove Odluke i čini njen sastavni dio.

III

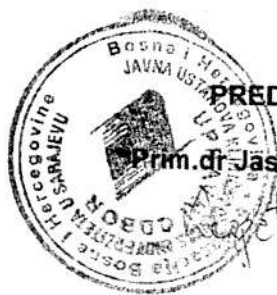
Ovom Odlukom stavljaju se van snage odluke br.0202-30053 od 21.07.2015.godine i br.0202-17685 od 22.04.2016.godine.

IV

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 76/17

Sarajevo, 02.08.2017.



PREDSJEDNIK

Prim.dr. Jasmin Kapetanović

Dostavljeno:

- Predsjednik UO
- Kabinet GD
- DSND
- SPOPLJROP
- EFS
- a/a Upravnog odbora
- a/a KCUS-a

0202-3536-7

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Sl. novine FBiH“, br. 26/16), člana 65. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine Federacije BiH“, br. 46/10;75/13), Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 48/16), člana 37. i člana 85. Statuta („Sl. novine FBiH“, br. 73/13), Upravni odbor KCUS, na 7. redovnoj sjednici održanoj dana 02.08.2017. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obaveze Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu (u daljem tekstu KCUS) i radnika iz rada i po osnovu rada, a naročito: zaključivanje ugovora o radu, zabrana diskriminacije, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme, odmori i odsustva, naknada štete, povreda radne obaveze, zaštita na radu, privremeni i povremeni poslovi, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza radnika i druga pitanja iz radnog odnosa.

Vođenje evidencija

Član 2

Obaveza je KCUS-a da vodi svakodnevnu evidenciju o radnicima i drugim angažovanim licima na radu u skladu sa odredbama člana 43. ZOR.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 3.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u članu 8. do 13. Zakona o radu

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos. Nakon zaključivanja ugovora o radu, KCUS će prijaviti radnika na obavezno osiguranje u skladu sa zakonom i uz pisani dokaz dostaviti radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje, u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada kao i sve promjene osiguranja koje se tiču radnika.

Član 5.

Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Zaključivanje ugovora o radu

Član 6.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom, popunjavanje upražnjenog radnog mjesta, odluku donosi generalni direktor na prijedlog šefa OJ, rukovodioca sektora uz prethodnu saglasnost direktora discipline.

Potreba zasnivanja radnog odnosa iz stava jedan ovog člana, postoji ako je radno mjesto sistematizovano a nije popunjeno, kada postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i u slučajevima slobodnih upražnjenih radnih mjesta zbog promjene unutrašnje organizacije, otkaza ugovora o radu i prestanka ugovora o radu po raznim osnovama (penzionisanje, smrt radnika, otkaz i sl).

Član 7.

Ugovor o radu sa novim radnikom zaključuje se na način i pod uslovima iz ovog Pravilnika i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 8.

Pozivanje kandidata za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta vrši se javnim oglašavanjem i izuzetno neposrednim ugovaranjem sa licem koje traži zaposlenje.

U slučaju javnog oglašavanja ili izbora kandidata posredstvom službe za zapošljavanje, generalni direktor imenuje komisiju od tri člana za svaki pojedinačni slučaj.

Komisija imenovana odlukom generalnog direktora donosi kriterije po osnovu kojih predlaže izbor između prijavljenih kandidata.

Kod zapošljavanja novih radnika prednost se daje internom prerasporedu.

Radnik se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine pod uslovima iz člana 108. ZOR.

Član 9.

O potrebi zaključivanja ugovora o radu sa pripravnikom, sa licem radi stručnog osposobljavanja, zaključivanja ugovora o privremenim i povremenim poslovima, odluku donosi generalni direktor na prijedlog šefa OJ, rukovodioca sektora uz prethodnu saglasnost direktora discipline.

Član 10.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta određeni su posebni uslovi rada za svako radno mjesto koji se odnose na stručnu spremu, specijalistička zvanja, radno iskustvo za rad na poslovima za koje se zasniva radni odnos, kao i broj izvršilaca.

Vrste ugovora o radu

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži podatke utvrđene čl.24 Zakona o radu i propisima donijetim na osnovu Zakona, granskim kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 12.

Ugovor o radu, može se zaključiti samo sa licem koje pored općih, Zakonom propisanih uslova, zadovoljava i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o radu/ unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta.

Kod zaključivanja ugovora o radu ne mogu se od radnika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Član 13.

Ugovor o radu zaključuje se:

- na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
- na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
- na neodređeno ili određeno vrijeme uz probni rad,
- sa pripravnikom
- sa stranim državljaninom.

Bez zasnivanja radnog odnosa može se zaključiti:

- ugovor o stručnom osposobljavanju u skladu sa članom 34. ZOR
- ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa članom 166. i 167. ZOR-a.

Član 14.

Ugovor o radu se zaključuje, po pravilu, na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 15.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.

Ako zaposlenik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno izričito ili prećutno zaključi uzastopne ugovore o radu na period duži od 3 godine bez prekida, takav ugovor prerasta u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi utvrđeni članom 23. Zakona o radu.

Član 16.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog ugovorom.

Član 17.

KCUS može zaključiti ugovor o radu i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa stranim državljanom pod uslovima utvrđenim propisom kojima se uređuje zapošljavanje stranaca u Federaciji BiH, kao i propisom o kretanju i boravku stranaca i azilu.

Ukoliko je strani državljanin iz stava 1. ovog člana liječnik, na zaključivanje ugovora primjenjuje se i odredbe Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o liječništvu, kao i propisa donijetih na osnovu tih zakona.

Član 18.

KCUS može prilikom zaključivanja ugovora o radu sa radnikom ugovoriti probni rad, radi provjere njegovih radnih sposobnosti, koji ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Probni rad traje:

-za radnike sa visokom ili višom stručnom spremom.....3 mjeseca

-za ostale radnike1 mjesec

Izuzetno, u slučaju opravdane odsutnosti koja je trajala najmanje 10 dana (bolest, mobilizacija i sl.) radniku se može produžiti probni rad za onoliko vremena koliko je bio odsutan.

Član 19.

Rad i ponašanje radnika za vrijeme probnog rada prati i ocjenu uspješnosti daje neposredni rukovodilac i rukovodilac O.J.

Član 20.

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.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana.

Član 21.

Prije stupanja na rad, a najkasnije u roku od 30 dana, poslodavac će radniku omogućiti da se upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i propisima o zaštiti na radu.

Član 22.

Radniku se mora dati posao u skladu sa ugovorom o radu i osigurati mu uslove za siguran rad u skladu sa važećim propisima.

Član 23.

Obaveza radnika je da izvršavaju preuzeti posao u skladu sa zaključenim ugovorom.

Član 24.

Prilikom određivanja mjesta i načina obavljanja rada, moraju se poštovati prava i dostojanstvo zaposlenika.

Član 25.

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa u smislu člana 30. Zakona o radu.

III RADNICI SA POSEBNIM OVLAŠĆENJIMA I ODGOVORNOSTIMA

Član 26.

Generalni direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu, zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu sa generalnim direktorom sadrži elemente ugovora o radu, osim onih koji su obuhvaćeni u glavama IV-VII i glavi XI Zakona o radu.

Prava i obaveze generalnog direktora utvrdena su Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o ustanovama i Statutom KCUS-a.

Član 27.

Za rad na radnim mjestima sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, sistematizovanim u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u KCUS, radnike imenuje i razrješava generalni direktor, izuzev direktora disciplina koje imenuje i razrješava Upravni odbor u proceduri internog oglasa na period od 4 (četiri) godine, bez ograničavanja mandata.

Savjetnike generalnog direktora imenuje i razrješava generalni direktor na mandat od 4 godine, sa mogućnošću reizbora za još jedan mandatni period, a isti su svojim mandatom vezani za mandat generalnog direktora.

Glavnu sestru KCUS imenuje i razrješava generalni direktor na period od 4 (četiri) godine, sa mogućnošću reizbora za još jedan mandatni period.

Šefove OJ/Sektora i glavne sestre OJ imenuje i razrješava generalni direktor, na period od 4 (četiri) godine bez ograničavanja mandata.

Šefove odjeljenja /službi i glavne sestre odjeljenja imenuje i razrješava generalni direktor, na period od 2 (dvije) godine, bez ograničavanja mandata, a na prijedlog šefa OJ i direktora discipline.

Generalni direktor ovlašten je postaviti šefove OJ/sektora na period do okončanja procedure konačnog imenovanja, a najduže do 6 (šest) mjeseci.

Član 28.

Funkcija radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima prestaje:

- istekom mandata na koji je imenovan
- ostavkom radnika koja mora biti obrazložena
- razrješanjem iz razloga navedenih u članu 29. ovog Pravilnika.

Član 29.

Radnik sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima biće razrješeno ukoliko:

- ne organizuje i ne rukovodi radom organizacionog dijela, O.J. na način da se postigne zadovoljavajući nivo stručnog rada i dobri međuljudski odnosi koji utiču na kvalitet rada,
- ne zahtjeva i ne nalaže način rada kojim se obezbjeđuje striktna primjena medicinske doktrine, odnosno, poštivanje pozitivnih propisa koji se odnose na organizaciju rada, poslovanja, radne odnose i drugo iz djelokruga rada KCUS,
- propusti da preduzme odgovarajuće mjere, generalno ili pojedinačno, u cilju podizanja potrebnog nivoa zdravstvenih usluga i naučnoistraživačkog rada u O.J. odnosno organizacionog dijela, onemogućava stručno usavršavanje radnika organizacionog dijela kojim rukovodi,
- propusti da organizuje i rukovodi glavnom vizitom, odnosno propusti da provodi druge mjere radi zakonitog i dobrog poslovanja KCUS
- propušta da vrši stručni nadzor u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o stručnom nadzoru i drugim aktima
- ne postupa u skladu sa nalogima pretpostavljenih, ne primjenjuje i ne poštuje opšte i pojedinačne akte KCUS
- ne predlaže potrebe O.J., odnosno organizacionog dijela u pogledu opreme i sredstava i ne vodi računa o njihovom racionalnom i namjenskom korištenju
- ne poštuje konvencije o ljudskim pravima i zakonske propise o zaštiti od diskriminacije
- rad radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima bude negativno ocijenjen po osnovu rezultata rada i pritužbi na lošu komunikaciju i loše međuljudske odnose koji bitno utiču i odražavaju se na kvalitet zdravstvene usluge, odnosno stručni rad OJ
- ne upoznaje sve radnike organizacionog dijela kojim rukovodi o aktivnostima i planovima rada, promjenama unutrašnje organizacije i aktima KCUS od značaja za rad i obavljanje osnovne djelatnosti OJ
- prestane potreba za obavljanjem poslova radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, prije donošenje odluke o razrješeno, obaveza je obavijestiti radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima o razlozima za razrješeno i dati mu mogućnost da se o njoj pismeno izjasni.

Član 30.

U slučaju da radniku sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima prestane funkcija iz razloga navedenih u članu 28. i 29. Pravilnika, KCUS se obavezuje da ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme za poslove koji odgovaraju stepenu stručne spreme koju radnik posjeduje.

IV OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 31.

KCUS, u skladu sa potrebama rada, kao i finansijskim mogućnostima, omogućava radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Radnik je obavezan da se u skladu sa potrebama rada i svojim sposobnostima osposobljava i usavršava za rad.

KCUS se obavezuje da u slučaju uvođenja novog načina i organizacije rada prethodno na odgovarajući način i u potrebnom trajanju omogući radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

KCUS je obavezan svake kalendarske godine, u skladu sa finansijskim mogućnostima donijeti plan stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika saglasno djelatnosti koju obavlja, kao i prioritetima razvoja, a u smislu člana 141. stav 3. i člana 151. stav 3. Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

PRIPRAVNICI

Član 32.

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.

Član 33.

KCUS može zaključiti sa pripravnikom ugovor o obavljanju pripravničkog staža za poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.

Član 34.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 35.

Uslovi i način obavljanja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita zdravstvenih radnika utvrđeni su Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i Pravilnikom o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika.

Član 36.

Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža radnika nemedicinskog usmjerenja-pripravnika, utvrđen je Pravilnikom o pripravničkom stažu i stručnom ispitu KCUS.

Član 37.

Pripravnici sa stručnom spremom nemedicinskog usmjerenja, nakon završetka pripravničkog staža polažu ispit pred Komisijom za praćenje pripravničkog staža koju odredi generalni direktor.

U Komisiju se imenuje od 3-5 članova.

Članovi Komisije pred kojom pripravnik polaže pripravnički ispit moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član Komisije mora imati i istu struku.

Pripravniku se mora omogućiti da polaže pripravnički ispit u roku od 30 dana nakon isteka pripravničkog staža u kojem roku se nakon podnošenja prijave pripravnika imenuje Komisija i zakazuje termin ispita. O terminu ispita pripravnik mora biti obaviješten unaprijed najkasnije 10 dana.

O položenom ispitu pripravniku se daje uvjerenje.

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 38.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

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 poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

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

Član 39.

Lica koja imaju status pripravnika i lica koja se stručno osposobljavaju bez zasnivanja radnog odnosa ostvaruju prava po osnovu rada na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom.

V RADNO VRIJEME

Član 40.

KCUS sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme traje 37,5 sati sedmično.

Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici od ponedjeljka do petka i traje osam sati dnevno, uključujući i odmor od 30 minuta u toku radnog vremena, koji se ne računa u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Početak radnog vremena je u 8,00 sati.

Član 41.

Kod preraspodjele radnog vremena, rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na nivou mjeseca.

Član 42.

Radno vrijeme radnika koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, skraćuje se srazmjerno štetnom uticaju na način i u trajanju kako je regulisano Pravilnikom o zaštiti na radu KCUS.

Radno vrijeme radnika iz stava 1. ovog člana traje sedmično 32,5 (7 sati rada dnevno), odnosno 27,5 sati, (6 sati rada dnevno) u pravilu raspoređeno u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

U toku trajanja rada radnik koristi odmor u trajanju od 30 minuta koji se ne računa u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Pri ostvarivanju prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme izjednačava se sa punim radnim vremenom.

RASPORED RADNOG VREMENA

Član 43.

Radno vrijeme u KCUS se organizuje i raspoređuje na način da se osigura kontinuitet u pružanju zdravstvene zaštite u neprekidnom trajanju 24 sata, radom:

- u smjenama i to u jednoj, dvije ili više smjena;
- prilagođavanjem radnog vremena poslovima koji zahtjevaju drugačiji raspored (tzv turnus).

Posebni oblici rada:

- dežurstvo,
- rad po pozivu,
- pripravnost.

Konkretni raspored radnog vremena utvrdit će se posebnim uputstvom generalnog direktora, a u skladu sa članom 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja) i na dan državnog praznika koji je neradni dan, osigurava mu se jedan slobodan dan u toku sedmice.

RAD U SMJENAMA

Član 44.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu koji obavlja u smjenama (prije podne-prva smjena, poslije podne-druga smjena i noćna smjena-treća smjena) tokom mjeseca. Smjenski rad je i rad radnika koji mjenja smjene i obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tokom jednog mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji neizmječno ili najmanje dva radna dana u sedmici obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.

Rad u smjenama (dvije ili više smjena) je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene zaposlenika na istom radnom mjestu u skladu sa rasporedom radnog vremena.

Radno vrijeme u smjenama može se preraspodijeliti, tako da u okviru jedne smjene traje duže, a tokom druge smjene kraće od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preklapanje smjena i zajednički rad obje smjene u trajanju od maksimalno 1 sat vremena služi za završetak rada smjene koja je završila sa radom, pripremu rada smjene koja počinje sa radom, te razmjenu informacija i preuzimanje obaveza.

Šef OJ odgovoran je da se ispoštuje vrijeme primopredaje smjena kao i propisano radno vrijeme.

Ako je rad u smjenama organiziran tako da uključuje i noćni rad, mora se osigurati što pravilnija izmjena smjena.

Zbog dostupnosti specijalističko konsultativne zdravstvene zaštite, rad u specijalističkim ambulantama, uglavnom se organizira i raspoređuje kao jednokratno radno vrijeme.

RAD NA POSLOVIMA KOJI ZAHTJEVAJU DRUGAČLIJ RASPORED RADNOG VREMENA

Član 45.

Radno vrijeme prilagođeno poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored (zdravstveni radnici na poslovima njege bolesnika, radnici Tehničkog sektora, Službe klinička ishrana, Službe večeraja, Službe transporta, obezbjeđenja imovine i lica, čistačice na klinikama), tzv. turnus, četvorobrigadni, traje 12 sati sa slobodnim satima od 24 i 48, zavisno da li je rad dnevni ili noćni.

Radno vrijeme u tzv. turnusu započinje u 8 sati.

U toku trajanja rada u turnusu radnik koristi odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Na poslovima gdje se radno vrijeme skraćuje zbog posebnih uslova rada, rad se organizuje kao petobrigadni.

NOĆNI RAD

Član 46.

Noćni rad je rad radnika u vremenu od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro.

Radnik može raditi noću uzastopno najduže jednu sedmicu.

Zabranjen je noćni rad maloljetnicima.

Član 47.

KCUS je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

KCUS je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljebarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

Ako se na ljebarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

POSEBNI OBLICI RADA

Član 48.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite kao poseban oblik rada uvodi se rad u dežurstvu, rad po pozivu i pripravnost.

DEŽURSTVO

Član 49.

Dežurstvo je poseban oblik rada koji zahtjeva prisustvo na radu 24 sata.

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

Raspored rada u dežurstvu radnim danom je 8/8/8.

Prvih 8 sati redovan rad, drugih 8 sati redovni rad za slijedeći dan, trećih 8 sati dežura.

Raspored rada u dežurstvu radnim danom pred neradni dan i danima koji su u pravilu neradni (subota, nedjelja i praznik na koji se ne radi) vrši se na drugačiji način 8/16.

- prvih 8 sati je redovan rad

- 16 sati je dežura

Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodan dan.

Nakon dežure subotom, ponedjeljak je u pravilu neradni dan (prvih 8 sati odrađeno je kao redovan rad a za 16 sati dežurstva radnik ima pravo na plaćeni slobodni dan koji koristi u dogovoru sa šefom OJ).

Nakon dežure nedjeljom, ponedjeljak je neradni dan (prvih 8 sati odrađeno je kao redovan rad a za 16 sati dežurstva radnik ima pravo na plaćeni slobodni dan koji koristi u dogovoru sa šefom OJ).

Nakon dežurstva subotom i nedjeljom, radnik u dogovoru sa šefom OJ, može u toku naredne sedmice koristiti jedan slobodni narađeni dan i jedan plaćeni dan, radi efikasne organizacije rada sa aspekta postojećeg kadra.

Program dežurstva utvrđuje šef OJ za razdoblje od jednog kalendarskog mjeseca najkasnije 10 dana unaprijed.

Uz saglasnost direktora discipline zajedničko dežurstvo po potrebi može organizovati više OJ. Osim u izuzetnim slučajevima dežurstvo se ne može odrediti šefu i glavnoj sestri OJ i glavnoj sestri KCUS-a, zbog organizaciono rukovodnih obaveza koje su vezane za radno vrijeme svih radnika.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se u skladu sa Pravilnikom o plaćama i drugim ličnim primanjima koja nemaju karakter plaće KCUS.

RAD PO POZIVU

Član 50.

Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi ali se mora odazvati na poziv kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti ustanove koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješenje problema može odgoditi a nije određena pripravnost.

Rad po pozivu može naložiti direktor discipline i šef OJ u kojoj se rad treba obaviti uz pisano obrazloženje, a nakon primljene obavijesti rada po pozivu.

Sati provedeni na obavljanju rada po pozivu evidentiraju se u šihtariki.

PRIPRAVNOST

Član 51.

Pripravnost je poseban oblik rada kad radnik nije prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne zdravstvene usluge, odnosno hitne medicinske pomoći.

Pripravnost se uvodi na poslovima na kojima zbog prirode posla nije moguće organizovati smjenski rad.

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

Vrijeme provedeno na obavljanju hitne intervencije u pripravnosti evidentira se u šihtariki.

Član 52.

Zdravstveni radnici ne mogu napustiti radno mjesto dok ne dobiju zamjenu iako je njihovo radno vrijeme isteklo.

Napuštanje radnog mjesta iz prethodnog stava ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 53.

Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom računajući i vrijeme provedeno u dežurstvu.

PREKOVREMENI RAD

Član 54.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) a najviše do osam sati sedmično.

Zahtjev za uvođenje prekovremenog rada uz prethodno pribavljenu saglasnost direktora discipline, šef OJ dostavlja Generalnom direktoru.

Ako prekovremeni rad traje duže od tri sedmice neprekidno, ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu obavještava se nadležna inspekciju rada.

Umjesto uvećanja plaće po osnovu prekovremenog rada, radniku se može predložiti 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).

Član 55.

Nije dozvoljen prekovremeni rad trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta.

Radnik iz prethodnog stava ovog člana može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 56.

U skladu sa Zakonom o radu i granskim kolektivnim ugovorom radnicima u KCUS se obezbjeđuje odmor:

- odmor od 30 minuta u toku radnog vremena za radnike koji rade duže od šest sati dnevno, koji se ne računa u radno vrijeme i ne plaća se,

- odmor u trajanju od 45 minuta za radnike koji rade u turnusu,

- dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 sati neprekidno,

- sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, isključujući dežure,

- godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora (subota i nedelja), praznici u koje se ne radi, vrijeme porođajnog odsustva, vrijeme plaćenog odsustva i vrijeme privremene spriječenosti za rad koje je utvrdio ovlašten doktor medicine.

Ako radnik, u toku redovnog radnog vremena, radi na dan sedmičnog odmora osigurava mu se korišćenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.

KCUS je dužan omogućiti radniku na njegov zahtjev, jedan sat dnevnog odmora u toku radne sedmice koji se ne računa u radno vrijeme i ne plaća se.

GODIŠNJI ODMORI

Član 57.

Ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana.

Izuzetno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od 30 dana utvrđuje se za radnike koji rade u posebnim uslovima rada Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom.

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

a. prema dužini radnog staža

- od 1 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 30 godina	5 dana
- od 30 do 40 godina	6 dana

b. prema složenosti poslova

- poslovi VSS i sa završenom specijalizacijom	4 dana
- poslovi VŠS, SSS i VK	3 dana
- poslovi KV i NK	1 dan

c. prema socijalnim uslovima

- roditelji, staratelji ili usvojitelji s jednim malodobnim djetetom do 7 godina 1 dana
- roditelji, staratelji ili usvojitelji za svako naredno maloljetno dijete do 7 godina još po 1 dan
- roditelji, staratelji ili usvojetelji hendikepiranog djeteta 3 dana
- invalidi rada, invalidne osobe i civilne žrtve rata sa najmanje 60% invalidnosti i RIV sa 20% i više posto invalidnosti 2 dana

d. prema uslovima rada

- rad u smjenama, sa pripravnošću i dežurstvom 2 dana
- rad u vešeraju i rad u centralnoj sterilizaciji 2 dana
- rad u odjelima za dijagnosticiranje i liječenje aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biohemijsko-hematološkim, patološkim, imunološkim i protetskim laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima molekularne medicine, higijensko – epidemiološkoj službi, prosekturi, u centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, u hirurškim salama, oralna hirurgija, odjeljenjima intenzivne njege, odjeljenjima hemodijalize, na neurološkim odjeljenjima, endoskopiji, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije 5 dana
- rad na psihijatrijskim odjelima i parenteralnoj aplikaciji citostatika 10 dana
- rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja 15 dana

Ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora zajedno sa uslovima rada iz tačke d) ovog člana ne može iznositi duže od 40 radnih dana.

Član 58.

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

Član 59.

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 6 mjeseci neprekidnog rada. Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada. Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika ne smatra se prekidom rada iz stava jedan ovog člana.

Član 60.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

Radnik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u smislu stava dva ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

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

Član 61.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52 stav 4. Zakona o radu.

Član 62.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje generalni direktor uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i potrebe i želje radnika.

Radnik se pisanom odlukom obavještava o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korišćenja najmanje 7 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

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

Ako radnik nije iskoristio cijeli godišnji odmor ili njegov dio krivicom KCUS, ima pravo na naknadu u iznosu koju bi dobio da koristi cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora ili u slučaju prestanka ugovora o radu.

U opravdanim i obrazloženim slučajevima korištenje godišnjeg odmora se može odgoditi, odnosno pomjeriti u odnosu na plan korištenja godišnjih odmora uz saglasnost šefa O.J./sektora, direktora discipline i radnika.

PLAĆENO ODSUSTVO

Član 63.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće-plaćeno odsustvo u trajanju do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:

- stupanja u brak	- 5 dana
- porođaja supruge	- 3 dana
- teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva	- 5 dana
- za smrtni slučaj člana uže porodice, odnosno domaćinstva	- 7 dana
- dobrovoljno davanje krvi	- 2 dana
- nastupanje u kultur. i sport. priredbama, učešće na sindikalnim skupovima, i seminarima	- 2 dana

Radnik je dužan obavjestiti neposrednog rukovodioca o događaju iz predhodnog stava ovoga člana, odmah ili najkasnije narednog dana po nastalom događaju.

Član 64.

Plaćeno odsustvo iz člana 63. traje najduže 7 (sedam) dana u toku kalendarske godine bez obzira na slučajeve koji se dese i može se koristiti samo u vrijeme kada nastupi događaj po osnovu kojeg se ostvaruje pravo.

Za svaki smrtni slučaj člana uže porodice odnosno domaćinstva, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 7 radnih dana bez obzira na ukupan broj dana (7) koji je već iskoristio po drugim osnovima.

Članom uže porodice u smislu člana 53. stav 2. Zakona o radu smatraju se braćni, vanbraćni partner, dijete bračno, vanbračno, usvojeno i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje, otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana po ocu i majci, braća i sestre.

Član 65.

Radnik ima pravo na odsustvo od 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljenja svojih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće-plaćeno odsustvo.

NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 66.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u toku kalendarske godine u trajanju do 30 dana za:

-polaganje specijalističkog ispita	30 dana
-stručno usavršavanje	15 dana
-polaganje diplomskog ispita	30 dana
-izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada	30 dana
-gradnju ili popravak kuće ili stana	30 dana
-njege člana uže porodice	30 dana
-posjete članovima porodice izvan mjesta stanovanja	30 dana

Za vrijeme odsustva iz predhodnog stava ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 67.

Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, na njegov zahtjev, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju, a najduže 4 godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

Nakon završenog mandata, na radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu, primjenjuju se odredbe člana 168 stav 2., 3. i 4. Zakona o radu.

Član 68.

Na radnika koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe BiH, FBiH, kantona, grada i općine primjenjuju se odredbe člana 169. Zakona o radu.

VII ZAŠTITA RADNIKA

Član 69.

Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

Radnik ima pravo da ne radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje i o tome je dužan odmah obavijestiti neposrednog rukovodioca.

Radnik koji je odbio da radi iz razloga navedenih u prethodnom stavu, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere o sigurnosti i zdravlju na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 70.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova na koje je ugovorom o radu raspoređen, radnik se može uputiti na ljekarski pregled o trošku KCUS-a.

Radnik koji odbije da ode na ljekarski pregled iz stava jedan ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

Zaštita žene

Član 71.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako KCUS nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u iznosu prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca na ranijim poslovima ukoliko kolektivnim ugovorom nije drukčije propisano.

Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće ženi.

Član 72.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.

Izuzetno, žena na osnovu svog pismenog zahtjeva može koristiti i kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana nakon porođaja.

Za vrijeme porođajnog odsustva žena ima pravo na naknadu plaće u iznosu utvrđenom propisom Kantona. Pored prava iz prethodnog stava može se isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

Član 73.

Nakon isteka porođajnog odsustva najmanje do godinu dana života djeteta žena 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 ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i otac djeteta ako majka radi sa punim radnim vremenom.

Član 74.

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

Član 75.

Žena koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja djeteta.

Pravo iz stava 1. ovog člana radnica može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme odsustva računa se u puno radno vrijeme.

Član 76.

Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do navršene tri godine života djeteta.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze koje radnik stiče na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 77.

Jedan od roditelja teže hendikepiranog djeteta koje nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, ukoliko je samohran ili su oba roditelja zaposlena, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena. Za vrijeme dok koristi ovo pravo roditelju se, bez njegovog pismenog pristanka, ne može narediti da radi noću ili prekovremeno niti mu se može promijeniti mjesto rada.

Naknada plaće isplaćuje se u skladu sa zakonom.

Član 78.

Pravo iz člana 70., 71., 72., 73., i 74. ovog Pravilnika može da koristi i jedan od usvojilaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na odgoj i čuvanje.

Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta ostavlja se u skladu sa odredbama člana 66. Zakona o radu.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad

Član 79.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, ne može se otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad, osim ako je počinio težu povredu radne obaveze.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ne može prestati ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio težu povredu radne obaveze.

U slučaju iz prethodnog stava ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 13. ovog Pravilnika.

Član 80.

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nadležna ustanova utvrdi da je sposoban za rad ima pravo da se vrati na poslove na kojim je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad, radnik se može rasporediti na druge poslove prema stručnoj spremi i radnoj sposobnosti.

Radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana obavijestiti neposrednog rukovodioca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 81.

Radniku kod kojeg je na osnovu ocjene nadležne institucije utvrđena promjena radne sposobnosti (invalid II kategorije) KCUS je dužan ponuditi novi ugovor o radu ako takvi poslovi postoje, odnosno ako postoji mogućnost rasporeda uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju.

Član 82.

Radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ugovor o radu može se otkazati samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz prethodnog stava, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu utvrđenu Pravilnikom o plaćama i drugim ličnim primanjima koja nemaju karakter plaće.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 83.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako više radnika prouzrokuje štetu, svaki radnik odgovara za štetu koju je prouzrokovao.

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

Ako je štetu prouzrokovalo više radnika krivičnim dijelom sa umišljajem, štetu snose solidarno.

Član 84.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio KCUS, dužan je nadoknaditi iznos isplaćen trećem licu.

Član 85.

Ako radnik pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom ima pravo na naknadu štete po općim propisima ZOO.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog stava odnosi se na štetu prouzrokovanu povredom prava radnika iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

IX POVREDE RADNIH OBAVEZA, DISCIPLINSKE MJERE I DISCIPLINSKI POSTUPAK

Član 86.

Radnik je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, aktima KCUS, obavezama iz ugovora o radu i da svoje radne obaveze izvršava na način kojim neće onemogućavati ili ometati proces rada ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza. Za povredu radnih obaveza radnik je disciplinski odgovoran KCUS-u, a ako je povredom radnih obaveza učinjeno krivično djelo ili prekršaj radnik je odgovoran i krivično i prekršajno.

Član 87.

Odgovornost za izvršenje krivičnog djela, odnosno, prekršaja ne isključuje disciplinsku odgovornost radnika, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu radne obaveze.

POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 88.

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Član 89.

Lakše povrede radnih obaveza su :

1. neopravdani dolazak na posao nakon početka utvrđenog radnog vremena ili samovoljni odlazak sa posla prije završetka radnog vremena, najmanje tri (3) dana u toku perioda od 1 (jednog) mjeseca.
2. napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena bez opravdanog razloga i obavještanja pretpostavljenog
3. neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno, neuredno ili nemarno izvršavanje poslova bez većih štetnih posljedica
4. odbijanje izvršenja zadataka i naloga pretpostavljenog vezanih za ugovor o radu bez opravdanog razloga
5. neuredno čuvanje dokumentacije, materijala, proizvoda, sredstava za rad i sl.
6. neopravdan izostanak sa posla u trajanju od tri (3) dana u toku jednog mjeseca
7. neopravdano neobavještanje pretpostavljenog o spriječenosti za rad u roku od najduže 3 (tri) dana
8. odbijanje potrebne saradnje sa drugim saradnicima - radnicima, iz razloga lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga
9. verbalni sukob sa drugim radnikom ili radnicima na radnom mjestu
10. ometanje jednog ili više radnika u procesu rada i na način ne uključivanja jednog ili više radnika u radne aktivnosti
11. nedolično ponašanje na poslu i u vezi sa poslom, vrijeđanje i izazivanje nereda
12. svako ponašanje u procesu i van procesa rada koji šteti ugledu KCUS-a, bez težih štetnih posljedica po KCUS
13. nekorektan odnos prema radnicima, pacijentima ili trećim licima
14. neuredno vođenje medicinske dokumentacije.

Član 90.

Teže povrede radnih obaveza su :

1. neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza kojima su se prouzrokovale teže štetne posljedice po KCUS;
2. napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene, iako je radno vrijeme isteklo;
3. nezakonito, necjelishodno ili neodgovorno korištenje sredstava za rad KCUS;
4. neovlaštena posudba sredstava za rad KCUS;
5. krađa materijala i drugih sredstava KCUS;
6. protivpravno pribavljanje koristi u vezi sa radom ili imovinom KCUS;
7. protivpravno pribavljanje koristi na štetu KCUS, odgovornog lica KCUS ili korisnika usluga KCUS;
8. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja koja su prouzrokovala teže štetne posljedice KCUS;
9. netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi neosnovan udio u prihodu KCUS;
10. neopravdani izostanak sa posla u trajanju od tri (3) radna dana u kontinuitetu;
11. neopravdan izostanak s posla 5 ili više radnih dana u jednom mjesecu ili 6 dana u prekidima u tri mjeseca;
12. obavljanje drugih poslova nevezanih za djelatnost KCUS u radnom vremenu, kao i korištenje sredstava KCUS za iste poslove;
13. obavljanje van radnog vremena poslova koji spadaju u osnovnu djelatnost KCUS za račun drugih pravnih lica uz korištenje sredstava KCUS za iste poslove;
14. uzastopno neostvarivanje rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri (3) mjeseca u toku godine, kada se rezultati trebaju postići u zadatim rokovima i sa prosječnim kvalitetom rada;
15. uznemiravanje ili zlostavljanje drugog zaposlenika na osnovu pola, nacionalne, vjerske i druge pripadnosti ili opredjeljenosti;
16. dolazak na posao pod uticajem alkohola, droga i drugih opijata ili upotreba istih u toku rada;
17. odavanje poslovne ili službene tajne KCUS-a, ili druge informacije koja se zakonom, ili aktima KCUS smatraju tajnom;
18. korištenje poslovnih informacija KCUS sa ciljem obavljanja dopusnog rada, ili s ciljem sticanja materijalne ili druge koristi za sebe ili neko drugo fizičko ili pravno lice;
19. krivotvorenje ličnih isprava zaposlenika ili službenih isprava KCUS-a;
20. postupanje suprotno izjavi o nepristrasnosti koju je dao kao član Komisije za javne nabavke;
21. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari, ako ima za štetnu posljedicu narušavanje zdravlja zaposlenih i materijalnu štetu za KCUS;
22. povrede iz člana 19. Pravilnika o zaštiti na radu i zaštiti od požara KCUS;
23. tri pismene opomene za lakše povrede radnih obaveza u toku jedne kalendarske godine;
24. fizički sukob sa drugim radnikom ili napad na drugog radnika na radnom mjestu;
25. više lakših povreda istovremeno, najmanje tri.

Član 91.

Disciplinske mjere su:

1. pismena opomena na obaveze iz radnog odnosa;
2. pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu;
3. otkaz Ugovora o radu.

Član 92.

Za lakše povrede radnih obaveza može se izreći pismena opomena na obaveze iz radnog odnosa. Pismena opomena sadrži opis povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim.

Član 93.

Za teže povrede radnih obaveza zaposleniku se može izreći disciplinska mjera pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu ili otkaz ugovora o radu.

Pismeno upozorenje iz stava 1. ovog člana sadrži opis prestupa za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri otkaza ugovora o radu ako se takav prestup ponovi bez davanja otkaznog roka.

Član 94.

Za teže povrede radnih obaveza koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano nastaviti radni odnos može se izreći otkaz ugovora o radu sa i bez otkaznog roka uz saglasnost Sindikata u funkciji Vijeća zaposlenika.

Član 95.

U slučaju utvrđene odgovornosti po istoj disciplinskoj prijavi za više povreda radnih obaveza utvrdiće se jedinstvena disciplinska mjera.

Odluku o disciplinskoj mjeri donosi generalni direktor.

Disciplinski postupak

Član 96.

Disciplinski postupak pokreće se disciplinskom prijavom protiv radnika za kojeg postoji osnovana sumnja da je počinio povredu radne obaveze.

Disciplinsku prijavu iz stava 1 ovog člana može podnijeti šef OJ u kojoj radnik radi ili direktor discipline na inicijativu neposredno pretpostavljenog.

Prijava se podnosi generalnom direktoru u pismenoj formi.

Disciplinska prijava treba sadržavati sve podatke neophodne za vođenje disciplinskog postupka i odlučivanje o odgovornosti, a naročito: ime i prezime radnika za kojeg postoji osnovana sumnja da je učinio povredu radne obaveze, radno mjesto, zanimanje, tačnu adresu stanovanja, činjenični opis povrede radne obaveze, vrijeme, mjesto i način izvršenja, vrstu i pravnu kvalifikaciju povrede, posljedice učinjene povrede, podatke o pričinjenoj šteti, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, imena svjedoka i njihove izjave i drugu dokaznu dokumentaciju.

Svaki radnik koji ima saznanja o učinjenoj povredi radne obaveze, najkasnije u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu dužan je obavjestiti neposredno pretpostavljenog.

Član 97.

Disciplinska prijava za koju se utvrdi da je nepotpuna vratiće se podnosiocu na dopunu. Ako podnosilac disciplinske prijave u roku od 5 (pet) dana to ne učini, disciplinska prijava će se odbaciti zaključkom.

Član 98.

Disciplinska prijava će se odbaciti zaključkom i u slučaju:

1. da radnja opisana u disciplinskoj prijavi nije propisana kao povreda radne obaveze,
2. da je nastupila zastara za pokretanje disciplinskog postupka,
3. da je radniku prestao radni odnos.

Član 99.

Postupak utvrđivanja odgovornosti radnika sprovodi komisija koju imenuje generalni direktor za svaku kalendarsku godinu.

Disciplinska komisija ima najmanje tri člana, od kojih su dva člana komisiji stalni članovi i to predstavnik Sindikata i dipl.pravnik i treći član komisije predstavnik OJ/sektora iz koje je radnik protiv koga je podnesena disciplinska prijava.

Disciplinska komisija donosi poslovnik o svom radu.

Član 100.

Radnik protiv koga je pokrenut disciplinski postupak pismeno će se izjasniti o povredi koja mu se stavlja na teret i to najkasnije u roku od osam (8) dana od dana dostavljanja disciplinske prijave.

U istom roku radnik može podnijeti zahtjev za izuzeće člana disciplinske komisije, ukoliko postoji osnovana sumnja da se lice čije se izuzeće traži nalazi u posebnom odnosu prema radniku, pokretaču postupka ili povredi radne obaveze.

Član 101.

Prilikom odlučivanja o odgovornosti radnika uzimaće se u obzir težina povrede i njene posljedice, stepen odgovornosti zaposlenog, uslovi pod kojima je povreda učinjena, olakšavajuće i otežavajuće okolnosti, raniji rad i ponašanje radnika prije učinjene povrede radne obaveze i druge okolnosti koje mogu biti od uticaja za utvrđivanje odgovornosti i izricanje disciplinske mjere.

Član 102.

Nakon provedenog disciplinskog postupka komisija generalnom direktoru donošenje disciplinske mjere za povredu radne obaveze ili radnika oslobađa od odgovornosti.

Član 103.

Protiv odluke iz prethodnog člana radnik ima pravo žalbe Upravnom odboru KCUS u roku od 15 (petnaest) dana računajući od dana uručenja odluke.

Ako radnik ne ostvari zaštitu svoga prava u KCUS, ima pravo da zaštitu svog prava ostvari putem suda u rokovima propisanim zakonom.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog povrede radne obaveze KCUS je obavezan da u slučaju pokretanja sudskog postupka dokaže postojanje razloga za otkaz.

Član 104.

Izrečene disciplinske mjere se brišu ukoliko radnik u određenom periodu ne učini novu povredu radne obaveze:

- pismena opomena na obaveze iz radnog odnosa istekom 6 (šest) mjeseci od pravosnažnosti odluke o disciplinskoj mjeri
- pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu istekom 1 (jedne) godine od pravosnažnosti odluke o disciplinskoj mjeri.

X PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 105.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u FBiH i Pravilnikom o plaćama i drugim ličnim primanjima koja nemaju karakter plaće. KCUS je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti.

Pod radom jednake vrijednosti podrazumjeva se rad koji zahtjeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Radniku se ne može obračunati i isplatiti plaća manja od plaće utvrđene Pravilnikom o plaćama i drugim ličnim primanjima koja nemaju karakter plaće.

Član 106.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo).

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima.

Član 107.

KCUS ne može bez izvršne sudske odluke, ili bez saglasnosti radnika svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Saglasnost radnika iz prethodnog stava ne može se dati prije nastanka potraživanja.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 108.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. sporazumom poslodavca i radnika,
3. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se radnik i KCUS drugačije ne dogovore,
4. kad se na osnovu evidencije utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se radnik i KCUS drugačije ne dogovore,
5. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom ugovora o radu,

7. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca -- danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju od tri mjeseca -- početkom primjene te mjere,
10. pravomoćnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
11. zbog teže povrede radne obaveze iz ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

Član 109.

Ugovor o radu prestaje otkazom uz propisani otkazni rok u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, kao i u slučaju kad radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova a KCUS nije u mogućnosti da ga zaposli na druge poslove ili ga ne može obrazovati i osposobiti za rad na drugim poslovima.

Ako se otkazuje ugovor o radu radniku starijem od 55 godina ili radnici starijoj od 50 godina potrebno je pribaviti prethodnu saglasnost Vijeća zaposlenika odnosno Sindikata.

Član 110.

Ugovor o radu KCUS može otkazati, bez otkaznog roka, radniku za koga se utvrdi da je odgovoran zbog učinjene teže povrede radne obaveze koja je takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati da nakon toga radnik nastavi da radi u KCUS.

Radnik može otkazati ugovor o radu KCUS bez davanja otkaznog roka u slučaju kada je KCUS odgovoran za povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

Član 111.

U slučajevima iz člana 110. Pravilnika, Ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od 1 godine od dana učinjene povrede.

Član 112.

Ako KCUS ima namjeru otkazati ugovor o radu radniku u smislu odredbi Zakona o radu i ovog Pravilnika, u svim slučajevima je obavezan, pribaviti mišljenje Sindikata u funkciji Vijeća zaposlenika, u suprotnom odluka o otkazu je ništavna.

Član 113.

KCUS je obavezan da prilikom otkazivanja ugovora o radu sprovede proceduru propisanu Zakonom i ovim Pravilnikom, da otkaz donese u pismenoj formi i obrazloži opravdanost razloga za otkaz ugovora.

Član 114.

Ako otkazuje ugovor o radu zbog povrede radne obaveze KCUS je obavezan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Član 115.

Kada ugovor o radu prestaje otkazom, otkazni rok traje za radnika 15 dana.

Član 116.

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane radnika otkazni rok iznosi 7 dana.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Član 117.

Ako radnik na zahtjev KCUS prestane sa radom prije isteka otkaznog roka, KCUS je dužan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 118.

KCUS može otkazati radniku ugovor o radu i istovremeno mu ponuditi zaključivanje izmjenjenog ugovora o radu i rad na drugom radnom mjestu, koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti.

Odredbe Zakona i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz ugovora o radu, primjenjuju se i u slučaju otkaza ugovora sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu.

Radnik koji prihvati ponudu izmjenjenog ugovora ima pravo da pred sudom, u roku do godinu dana, osporavati dopuštenost izmjene ugovora.

Član 119.

Ako KCUS ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, u periodu od naredna tri mjeseca, otkaže ugovor o radu za više od 10% radnika, a najmanje petorici, dužan je da u skladu sa zakonom, provede postupak konsultacija sa Vijećem zaposlenika odnosno sa Sindikatom koji predstavlja najmanje 10 % radnika.

Član 120.

Ukoliko se u roku od jedne godine od dana otkazivanja ugovora o radu radnicima iz člana 119. ovog Pravilnika u KCUS javi potreba za zapošljavanjem novih radnika sa istom stručnom spremom i istim kvalifikacijama KCUS je dužan da ponudi zaposlenje radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

XII OTPREMNINA

Član 121.

Radnik koji je sa KCUS-om zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje ugovor nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog teže povrede radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u KCUS, ukoliko se kolektivnim ugovorom ne utvrdi drugačije.

Otpremnina iz prethodnog stava ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIII OSTVARIVANJA PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 122.

O pravima i obavezama radnika u KCUS odlučuje generalni direktor.

Član 123.

Radnik koji smatra da mu je KCUS povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati ostvarenje svog prava podnošenjem zahtjeva Upravnom odboru radi preispitivanja odluke odnosno ostvarivanja prava.

Član 124.

U slučaju povrede prava radnika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, radnik i KCUS će pokušati mirno rješavanje radnog spora. U postupku mirnog rješavanja spora konsultovati će se Vijeće zaposlenika odnosno Sindikat.

XIV VIJEĆE ZAPOSLENIKA – SINDIKAT U FUNKCIJI VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 125.

Radnici u KCUS imaju pravo da formiraju Vijeće zaposlenika.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% radnika KCUS.

U KCUS-u funkciju Vijeća zaposlenika obnaša Sindikat.

Član 126.

KCUS, kao poslodavac, je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj radnika informira, konsultuje i pribavi prethodnu saglasnost Sindikata.

Sindikat ima sve obaveze i ovlaštenja koja na osnovu zakona ima Vijeće zaposlenika.

Član 127.

Obaveza KCUS je da svakih šest mjeseci informira Sindikat o pitanjima koja bitno utiču na interese radnika iz radnog odnosa, a odnose se naročito na:

- stanje i rezultate poslovanja,
- razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj radnika,

- kretanje i promjene u plaćama,
- zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uslova rada,
- druga pitanja važna za prava i interese radnika iz radnog odnosa.

Član 128.

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese radnika KCUS kao poslodavac se obavezno konsultuje sa Vijećem zaposlenika odnosno Sindikatom o namjeravanoj odluci a naročito kada se radi o:

- donošenju Pravilnika o radu,
- namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% radnika,
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- drugim odlukama za koje je granskim kolektivnim ugovorom za oblast zdravstva predviđeno konsultovanje Vijeća zaposlenika obavezno konsultuje Sindikat u njihovom donošenju.

O namjeravanoj odluci stava 1. ovog člana podaci se dostavljaju Sindikatu, u roku od 30 dana prije donošenja odluke.

Sindikat primjedbe i prijedloge dostavlja u roku od 7 dana, a ukoliko ih ne dostavi u ovom roku smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Član 129.

Bez prethodne saglasnosti Sindikata ne može se donijeti odluka o:

- otkazu ugovora članu Sindikata,
- otkazu ugovora radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,
- otkazu ugovora radniku-muškarcu starijem od 55, a ženi od 50 godina života,
- prikupljanju, obrađivanju, korišćenju i dostavljanju podataka trećim licima o radniku.

Ako Sindikat ne da pismeno saglasnost u roku od 10 dana od dana traženja saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca.

Ukoliko Sindikat uskrati saglasnost rješavanje spora se povjerava arbitraži.

XV USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 130.

KCUS je dužan za rad Sindikata osigurati sljedeće uslove u skladu sa granskim kolektivnim ugovorom za oblast zdravstva:

- prostor za rad i sastanke sindikata bez naknade troškova,
- stručne, tehničke i administrativne usluge u mjeri koje su neophodne za ostvarenje sindikalne funkcije,
- plaćeno odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku, na osnovu zvaničnog pismenog poziva organa sindikata čiji je član, a radi obavljanja sindikalne aktivnosti,
- prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu,
- obračun i naplatu sindikalne članarine, uz pismenu saglasnost zaposlenika i vršiti uplatu na račun sindikata po uputama sindikata bez naknade,
- po sporazumu sa sindikalnim povjerenikom odnosno predstavnikom omogućiti mu do 6 sata sedmično za obavljanje njegove funkcije,
- primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to traži ili po dogovoru a najkasnije do 3 dana,

- dozvoliti pristup sindikalnim predstavnicima kada je potrebno radi obavljanja sindikalne aktivnosti iako i nisu zaposleni u KCUS, ako njihov sindikat ima članove zaposlene u KCUS.

Član 131.

Žalbe radnika-člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisutnosti ovlaštenog predstavnika sindikata.

Radniku izabranom za profesionalno obavljanje funkcije u Sindikatu ne može se zabraniti obavljanje te funkcije.

Nakon isteka mandata radnik se mora vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u skladu sa Zakonom o radu.

Član 132.

Sindikalom povjereniku se ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon obavljanja dužnosti bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad.

U periodu dok obavlja dužnost i 6 mjeseci nakon toga sindikalnom povjereniku se ne može bez saglasnosti Sindikata

- premjestiti u okviru iste ustanove i ubrojiti u višak radnika,
- premjestiti po njega na nepovoljnije radno mjesto,
- smanjiti plaća
- i pokrenuti disciplinski postupak

XVI PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 133.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova KCUS će sa angažovanim licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Poslovi za koje se može zaključiti ugovor iz prethodnog stava su:

- izrada elaborata;
- izrada analiza;
- prevodilački poslovi;
- učešće u stručnim komisijama i timovima;
- poslovi obezbjeđenja u izuzetnim slučajevima;
- poslovi supervizije i nadzora;
- privremeno obavljanje poslova koje mogu obaviti samo posebno educirani kadrovi;
- mentorstvo.

Član 134.

Privremeni i povremeni poslovi iz člana 133. Pravilnika nisu poslovi za koje se zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Privremeni i povremeni poslovi u KCUS mogu trajati najduže 60 dana u toku kalendarske godine.

Član 135.

Lice koje bude angažovano u KCUS radi obavljanja privremenih i povremenih poslova, ima pravo na odmor u toku rada, pod istim uslovima kao radnici, kao i prava u skladu sa propisima penzijsko-invalidskog osiguranja.

Član 136.

Ugovorom o privremenim i povremenim poslovima uređuju se poslovi koji se obavljaju, rok izvršenja, visina naknade, način plaćanja i druga bitna pitanja.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 137.

Na sva prava i obaveze iz radno-pravnog statusa, a koja nisu definisana ovim Pravilnikom direktno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, granskog kolektivnog ugovora i podzakonskih akata donijetih na osnovu Zakona.

Član 138.

Ovaj Pravilnik objaviće se na oglasnoj ploči KCUS-a, a stupa na snagu osmog dana od dana objave. Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje da važi Pravilnik o radu broj 0202-30052/15; 0202-17684/16.



Pravilnik stupio na snagu dana 11.08.2017.

0202-35826