

**JAVNA USTANOVA PSIHIJATRIJSKA BOLNICA KANTONA
SARAJEVO**

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

Sarajevo, maj 2015.godine

Na osnovu člana 107. Zakona o radu („Sl. novine Federacije BiH“ broj 43/99, 32/00 i 29/03), Općeg Kolektivnog ugovora na teritoriji Federacije BiH („Sl. novine Federacije BiH“ broj 54/05), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine („Sl. novine Federacije BiH“ broj 61/07), člana 63. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. novine Federacije BiH“ broj: 46/10) i člana 59. Statuta Javne ustanove Psihijatrijska bolnica Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“ broj 25/14), Upravni odbor na **21.** sjednici održanoj dana 07.05.2015. godine, uz saglasnost Ministarstva zdravstva Kantona Sarajevo broj: _____ : donosi

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE PSIHIJATRIJSKA BOLNICA KANTONA SARAJEVO

DIO PRVI - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom u Javnoj Ustanovi Psihijatrijska Bolnica Kantona Sarajevo (u daljem tekstu Bolnica) u oblasti rada uređuje se: zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita zaposlenika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, ostala prava i obaveze, prelazne i završne odredbe.

DIO DRUGI - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 2.

- 1) Zaključivanjem ugovora o radu između Bolnice i zaposlenika zasniva se radni odnos.
- 2) Zaposlenik u smislu Zakona o radu (u daljem tekstu: Zakon) i ovog Pravilnika je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.
- 3) Poslodavac je Bolnica koja zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu.
- 4) Zaključivanje ugovora o radu obavlja se u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 3.

- 1) U postupku popune radnih mjesta može se izvršiti provjera radnih sposobnosti.
- 2) Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata obavlja komisija od tri člana koju imenuje direktor Bolnice.
- 3) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme koju ima i kandidat.
- 4) Komisija iz prethodnog stava provjeru sposobnosti obavlja testiranjem kandidata, putem intervjua, odnosno praktično u zavisnosti od radnog mjesta za koje se vrši provjera (konstruisano psihološko–psihijatrijsko) testiranje,

- 5) O obavljenoj provjeri iz prethodnog stava komisija sačinjava zapisnik sa prijedlogom da li kandidat zadovoljava ili ne. Zapisnik se dostavlja direktoru na dalji postupak.

Član 4.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljni položaj, zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažovanja, obrazovanja, unapređenja, uslova i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

Član 5.

- 1) Kada se ukaže potreba za zasnivanje radnog odnosa sa novim zaposlenikom direktor Bolnice donosi Odluku o zaključivanju ugovora o radu sa novim zaposlenikom pod uslovima utvrđenim ovim Pravilnikom.
- 2) Prilikom potpisivanja ugovora o radu ili raspoređivanja sa jednog posla na drugi, zaposlenik ima pravo i dužnost da se upozna sa poslovima koje će obavljati kao i sa opštim aktima Bolnice.

Član 6.

(Vrste ugovora o radu)

- 1) Ugovor o radu sa odabranim zaposlenikom, može se zaključiti na:
 - a) neodređeno vrijeme,
 - b) određeno vrijeme.
- 2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme,
- 3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na period do dvije godine.
- 4) Bolnica može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na period koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.
- 5) Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad Bolnica, može sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o volonterskom radu u skladu sa zakonom o radu.
- 6) Direktor može, pod određenim uslovima koji su regulisani zakonom, sa zainteresiranim licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
- 7) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Ukoliko se ugovori, probni rad traje za zaposlenike sa VSS i VŠS -3 mjeseca a za ostale 1 mjesec.

Član 7.

- 1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži podatke propisane Zakonom.
- 2) Na dan kada počinje raditi, zaposlenik predaje radnu knjižicu, te drugu potrebnu ili traženu dokumentaciju, o čemu mu Bolnica izdaje pismenu potvrdu.

DIO TREĆI - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 8.

- 1) Obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad je stalna obaveza zaposlenika.

- 2) Direktor je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad.
- 3) Direktor odlučuje u kojim slučajevima će, kada i gdje zaposlenik biti upućen radi sticanja odgovarajućeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

Član 9.

- 1) U slučaju upućivanja zaposlenika na obrazovanje, Bolnica snosi sve troškove.
- 2) Visina troškova koju će Bolnica isplatiti zaposleniku mora biti dogovorena i potvrđena od strane direktora Bolnice prije odlaska zaposlenika na obrazovanje.
- 3) U Odluci o upućivanju zaposlenika na obrazovanje i usavršavanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje:
 - a) obaveza zaposlenika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom (u duplom trajanju koliko je trajalo školovanje),
 - b) obaveza zaposlenika za naknadu troškova Bolnici u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
 - c) obaveza zaposlenika na naknadu troškova Bolnici u slučaju davanja otkaza od strane zaposlenika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad u Bolnici po završetku obrazovanja.

Član 10.

- 1) U slučaju da zaposlenik želi steći veći stepen obrazovanja polaganjem ispita uz rad, po pismenom prijedlogu samog zaposlenika ili direktora Bolnice, a u zavisnosti od potrebe Bolnice, direktor donosi Odluku da li će Bolnica snositi troškove ovakvog obrazovanja u cjelini, i djelomično ili nikako i da li će zaposleniku biti odobreno, plaćeno ili neplaćeno, odsustvovanje sa rada zbog pripremanja i polaganja ispita.
- 2) Na temelju Odluke direktora iz prethodnog stava sa zaposlenikom se zaključuje ugovor kojim se utvrđuju prava i obaveze direktora i zaposlenika.

DIO ČETVRTI - RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 11.

- 1) Sa zaposlenikom ugovora se rad sa punim i nepunim radnim vremenom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- 2) Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 37,5 sati sedmično.
- 3) Sedmično radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka. Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslovi koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog odnosno sedmičnog radnog vremena, poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili sedmični raspored radnog vremena.
- 4) Odluku o rasporedu radnog vremena donosi direktor Bolnice.
- 5) Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknade i sl.) koja se prema zaposleniku sa nepunim radnim vremenom uređuju ugovorom o radu.
- 6) Kada priroda posla zahtjeva rad se obavlja u smjenama (smjenski rad).
- 7) Pod smjenskim radom u smislu odredaba ovog Pravilnika ne podrazumijeva se rad zaposlenika čija priroda posla zahtjeva rad samo u jednoj smjeni bez obzira u kom se vremenu taj rad obavlja.

Član 12.

- 1) Na određenim radnim mjestima – poslovima na kojima se ne mogu primijeniti mjere zaštite na radu, odnosno radna mjesta sa posebnim rizikom od povređivanja i specifičnim zahtjevima za skraćivanje radnog vremena može se utvrditi samo na poslovima i radnim zadacima sa posebnim uslovima rada kad se steknu uslovi za primjenu skraćivanja radnog vremena i to:
 - a) Skraćivanje radnog vremena 1 sat i 30 minuta zaposlenicima na poslovima i radnim zadacima:
 - ljekara specijaliste (šefa odjeljenja),
 - ljekara specijaliste na odjeljenju ,
 - ljekara na specijalizaciji,
 - glavne medicinske sestre Bolnice,
 - glavne medicinske sestre na odjeljenju,
 - medicinske sestre- tehničara.
 - b) Skraćivanje radnog vremena za 1 sat i 15 minuta zaposlenicima na slijedećim poslovima i radnim zadacima:
 - socijalni radnik,
 - psiholog
 - okupacioni terapeut.

Član 13.

(Preraspodjela radnog vremena)

- 1) Ako priroda posla to zahtjeva (npr. bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena i sl.) puno radno vrijeme se može rasporediti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 37,5 sati u sedmici.
- 2) Odlukom direktora Bolnice uvodi se preraspodjela radnog vremena. Preraspodjelom radnog vremena radno vrijeme prilagođava se specifičnim uslovima rada.
- 3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 14.

(Noćni rad)

- 1) Rad u vremenu od 22 sata uvečer i 06 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- 2) Ako je rad organizovan u smjenama osigurava se izmjena smjena.

Član 15.

- 1) Zaposlenik ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, i ako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zaštite.
- 2) Napuštanje radnog mjesta iz stava 1. ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze.

DIO PETI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

(Odmori)

- 1) U skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, zaposlenici u Bolnici imaju pravo na:
 - a) odmor u toku radnog vremena,
 - b) odmor između dva radna dana,
 - c) sedmični odmor,
 - d) godišnji odmor.

Član 17.

- 1) Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor u toku radnog dana u trajanju najmanje od 30 minuta.
- 2) Dnevni odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Član 18.

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

Član 19.

- 1) Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.
- 2) Dani sedmičnog odmora su u pravilu subota i nedjelja.
- 3) Ako zaposlenik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurati će mu se jedan dan odmora u periodu kada se dogovori sa neposrednim rukovodiocem.

Član 20.

- 1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u dužini od najmanje 18 radnih dana.
- 2) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, s tim što prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio mora iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Član 21.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Član 22.

Lice koje prvi put zasniva radni odnos, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Član 23.

- 1) Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu člana 21. ovog Pravilnika, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- 2) Trajanje godišnjeg odmora srazmjerno vremenu provedenom na radu, može se utvrditi tek po proteku navršenih mjesec dana provedenih na radu.

Član 24.

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), materinstvo, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada u smislu člana 39. ovog Pravilnika.

Član 25.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i vrijeme praznika koji se ne rade (državni praznici) i dani sedmičnog odmora.

Član 26.

Zaposlenik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca pismenim putem, najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

Član 27.

- 1) Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- 2) Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 28.

- 1) Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 18 radnih dana, imaju zaposlenici prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:
 - a) Prema dužini radnog staža,
 - b) prema složenosti poslova,
 - c) na poslovima sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima
 - d) prema socijalnim uslovima,
 - e) prema uslovima rada.

a) Prema dužini radnog staža :

- | | |
|--------------------|--------|
| - od 2 - 5 godina | 1 dan |
| - od 5 -10 godina | 2 dana |
| - od 10 -15 godina | 3 dana |
| - od 15 -20 godina | 4 dana |
| - od 20 -25 godina | 5 dana |
| - od 25 -30 godina | 6 dana |
| - od 30 -35 godina | 7 dana |
| - preko 35 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) Na poslovima sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i to :

- poslovi direktora 5 dana
- poslovi šefa odjeljenja intenzivne njege 3 dana
- poslovi šefa odjeljenja i glavnog medicinara 2 dana
- poslovi šefa stručnih službi 2 dana
- članovima Komisije za zaštitu osoba sa duševnim smetnjama 2 dana

d) Prema socijalnim uslovima:

- roditelju, staratelju ili usvojitelju s jednim maloljetnim djetetom do 7 godina - 2 dana,
- roditelju, staratelju ili usvojitelju za svako slijedeće maloljetno dijete do 7 godina još po - 3 dana,
- roditelju ili staratelju ili usvojitelju hendikepiranog djeteta - 3 dana,
- invalidu rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20% i više invalidnosti - 2 dana,

e) Prema uslovima rada:

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom 2 dana
- rad na psihijatrijskim odjeljenjima 10 dana
- rad na odjeljenju intenzivne njege 5 dana
- rad sa psihijatrijskim pacijentima (psiholog, socijalni radnik, okupacioni terapeut) 10 dana
- rad u vešeraju 2 dana

Član 29.

- 1) Pravo na godišnji odmor nema zaposlenik koji je to pravo u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.
- 2) Prilikom prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan zaposleniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Član 30.

Prilikom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu sa potrebama procesa rada, direktor odnosno glavni medicinar Bolnice i glavne sestre odjeljenja su dužni voditi računa o potrebama i željama zaposlenika.

Član 31.

- 1) Poslodavac za svaku godinu donosi Plan korištenja godišnjih odmora.
- 2) Na osnovu plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac izdaje zaposleniku Rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Član 32.

Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodložnih službenih poslova i to na osnovu Odluke direktora.

Član 33.

- 1) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Troškovi iz stava 2.ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi.
- 4) Pod putnim troškovima se smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmoru trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenog ovim Pravilnikom.
- 5) Pod drugim troškovima smatraju se izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odmora, prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom

Član 34.

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

Član 35.

(Plaćeno odsustvo)

- 1) Zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće u jednoj kalendarskoj godini ukupno do 7 radnih dana u slijedećim slučajevima:
 - a) u slučaju sklapanja braka 5 dana
 - b) teže bolesti člana porodice odnosno domaćinstva 5 dana
 - c) za smrtni slučaj člana uže porodice odnosno domaćinstva kao i smrti roditelja bračnog druga 5 dana
 - d) porođaja supruge 3 dana
 - e) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim susretima 2 dana
 - f) za dobrovoljno davanje krvi 2 dana
 - g) preseljenja 2 dana

Član 36.

U slučaju da je zaposlenik iskoristio plaćeno odsustvo u trajanju od 7 radnih dana u kalendarskoj godini, poslodavac mu može omogućiti da u slučaju smrti člana uže porodice koristi dodatnih 5 radnih dana plaćenog odsustva.

Član 37.

- 1) Članom uže obitelji, smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- 2) Odsustvo sa rada uz naknadu plaće iz prethodnog člana odobrava direktor.

Član 38.

Direktor je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo od 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće-plaćeno odsustvo, a 2 dana kao neplaćeno odsustvo.

Član 39.

(Bolovanje)

- 1) Zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa posla uslijed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.
- 2) Odsustvovanje zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar.

Član 40.

(Neplaćeno odsustvo)

- 1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeno odsustvo za:

a) polaganje specijalističkog ispita	30 dana
b) za stručno usavršavanje	15 dana
c) polaganje diplomskog ispita	30 dana
d) izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada	30 dana
e) gradnju ili popravku kuće ili stana	30 dana
f) njegu člana porodice	30 dana
g) posjete članovima porodice izvan mjesta stanovanja	30 dana
- 2) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana sva prava i obaveze zaposlenika koja se tiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 41.

Bolnica može zaposleniku uz njegov obrazloženi zahtjev odobriti odsustvo bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo u trajanju do 1 (jedne) godine, radi stručnog usavršavanja na poziv srodne institucije i u drugim sličnim slučajevima.

DIO ŠESTI - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 42.

- 1) Poslodavac je dužan da osigura potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštite života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa Zakonom.
- 2) Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje i zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome obavijesti nadležnu inspekciju Kantona.

Član 43.

- 1) Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- 2) Zaposlenik koji je pretrpio štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po opštim propisima obligacionog prava.

- 3) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove u skladu sa njegovom stručnom spremom.

Član 44.

Zaposlenik je dužan u roku od 24 sata obavijestiti neposrednog rukovodioca da je nastupila nesposobnost za rad, a u roku od 3 dana javiti se ovlaštenom doktoru medicine.

Član 45.

Ako nadležna zdravstvena ustanova ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, direktor mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban, ako za to postoji mogućnost.

Član 46.

Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje zaposlenika od posljedice nesreće na radu.

Član 47.

Zaposlenik koji je uslijed povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti privremeno ili trajno nesposoban za rad, kao i zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnošću, ostvaruje sva prava iz rada i radnog odnosa, u skladu sa važećim Zakonom.

Član 48.

(Zaštita žene i materinstva)

- 1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- 2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- 3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 49.

- 1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.
- 2) Žena nakon korištenja porođajnog odsustava radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Član 50.

Otac djeteta, odnosno usvojilac može da koristi pravo iz člana 48. stav 1. ovog Pravilnika u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 51.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu

zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Pravo iz stava 1. ovog člana može da koristi i usvojilac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Član 52.

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

Član 53.

- 1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju zaposlenom, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- 2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plate, u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.
- 3) Roditelju koji koristi ovo pravo ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

Član 54.

- 1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do 3 godine života djeteta.
- 2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

DIO SEDMI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 55.

- 1) Ugovor o radu prestaje
 - a) smrću zaposlenika;
 - b) sporazumom poslodavca i zaposlenika;
 - c) kad zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
 - d) odnosno navršši 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, ako se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
 - e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
 - f) otkazom poslodavca odnosno zaposlenika;
 - g) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - h) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri
 - i) mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - j) ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere;
 - i) odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

- 2) Ukoliko se poslodavac i zaposlenik dogovore o produženju radnog odnosa zbog sticanja uslova iz stava 1. tačke c). ovog člana, između poslodavca i zaposlenika zaključuje se Sporazum o produženju radnog odnosa.

Član 56.

- 1) Direktor može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomsko-tehničkih ili organizacijskih razloga ili ako zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- 2) Direktor može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana ako se, na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnost zaposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika s obzirom na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

Član 57.

Direktor može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

Član 58.

Za lakše povrede ugovora o radu direktor može prema zaposleniku izreći slijedeće mjere:

- a) promjena radnog mjesta,
- b) upozorenje pred otkaz ugovora o radu,

Član 59.

(Lakše povrede ugovora o radu)

- 1) Lakše povrede ugovora o radu su:
 - a) neuredno i neblagovremeno i nekvalitetno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka, bez težih posljedica,
 - b) neopravdano propuštanje da se u roku od 24 sata obavijesti rukovodilac o spriječenosti dolaska na rad,
 - c) nedolično ponašanje zaposlenika prilikom rada na radnom mjestu i u radnim prostorijama, ometanje drugih zaposlenika u radu, bez težih posljedica,
 - d) spavanje na radnom mjestu i u radnim prostorijama za vrijeme rad,
 - e) povreda ostalih dužnosti zaposlenika u vezi sa radom koja ne predstavlja teže povrede radnih obaveza u smislu ovog Pravilnika.

Član 60.

(Teže povrede ugovora o radu)

- 1) Teže povrede ugovora o radu su:
 - a) neizvršavanje i nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza,
 - b) zloupotrebe položaja i prekoračenja datog ovlaštenja,
 - c) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktom,
 - d) povreda propisa i ne preduzimanje mjera radi zaštite zaposlenika, sredstava rada i životne sredine,
 - e) radnje ili propuštanje u vezi sa radom kojom se učini krivično djelo, privredni prijestup ili prekršaj,

- f) neopravdano uzastopno izostajanje sa posla najmanje 5 radnih dana,
- g) izazivanja i učestvovanja u neredu i tuči u radnim prostorijama za vrijeme rada,
- h) propuštanje zaposlenika da u razumnom roku, ali najkasnije u roku od 24 sata prijavi štetu koja je nastupila za Bolnicu ili prikrivanje oštećenja ili uništenja imovine Bolnice,
- i) nemarno i nedolično ponašanje na mjestu rada i u radnim prostorijama sa teškim posljedicama,
- j) pribavljanje materijalne koristi za sebe i drugog, primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa izvršavanjem radne obaveze,
- k) prikrivanje izvršenja teže povrede radne obaveze,
- l) pomaganje u izvršenju težih povreda radnih obaveza,
- m) nemaran odnos prema sredstvima rada,
- n) upotreba alkohola na radnom mjestu,
- o) ponavljanje tri lakše povrede u toku 1 godine,
- p) radnje ili propuštanje u vezi sa radom kojim se učini povreda zakona, ostalih propisa i opštih akata Bolnice.

Član 61.

- 1) U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor oradu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku.
- 2) Pismeno upozorenje iz stava 1. ovog člana sadrži opis prestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prestup ponovi.

Član 62.

- 1) Prije davanja otkaza ugovora o radu, poslodavac je obavezan da o tome pribavi mišljenje sindikata ili vijeća zaposlenika.
- 2) Ako poslodavac nije pribavio mišljenje sindikata ili vijeća zaposlenika, Odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Član 63.

Odluka o otkazu dostavlja se zaposleniku u pismenoj formi. Direktor je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.

Član 64.

Otkazni rok iznosi 8 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, i 15 dana u slučaju da direktor otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku.

Član 65.

Ako zaposleniku, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 66.

Direktor Bolnice u slučaju da je učinjena povreda radne obaveze može obrazovati Komisiju za utvrđivanje odgovornosti zaposlenika od slučaja do slučaja odnosno u zavisnosti da li je učinjena lakša ili teža povreda radne obaveze.

DIO OSMI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 67.

O pravima i obavezama zaposlenika odlučuje se u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom direktor Bolnice.

Član 68.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava podnošenjem zahtjeva direktoru Bolnice, Upravnom odboru Bolnice i pred nadležnim Sudom.

Član 69.

- 1) Zaposlenik ima pravo na prigovor protiv odluke direktora Upravnom odboru Bolnice, kao drugostepenom organu, u roku od 15 dana od dana uručenja Odluke.
- 2) Podnošenje zahtjeva iz stava 1) ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Član 70.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za 3 godine od dana nastanka potraživanja, odnosno istekom roka od 3 godine od dana od dana nastanka potraživanja zaposlenik ne može ostvariti svoja prava iz radnog odnosa.

DIO DEVETI - OSTALA PRAVA I OBAVEZE

Član 71.

(Naknada štete)

Ako zaposlenik na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Bolnici-poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi u skladu sa zakonom.

Član 72.

Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi to prouzrokovalo ne srazmjerne troškove, visina štete se utvrđuje u paušalnom iznosu od Komisije za utvrđivanje štete koju imenuje direktor Bolnice.

Član 73.

Odlukom o imenovanju komisije utvrđuje se sastav, broj članova, mandat i druga pitanja u vezi sa radom Komisije.

Član 74.

- 1) Komisija iz prethodnog člana može smanjiti štetu ili osloboditi zaposlenika od obaveze naknade štete.
- 2) Komisija može odlučiti da zaposlenik pričinjenu štetu nadoknadi u jednakim ratama, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće zaposlenika.

- 3) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Član 75.

Komisija prilikom utvrđivanja visine štete u paušalnom iznosu, može angažovati i stručna lica koja ne rade u Bolnici, ali isključivo uz saglasnost direktora Bolnice.

Član 76.

- 1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava, osim u slučaju kada dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje ili je nastala krivnjom zaposlenika ili uslijed više sile.

Član 77.

(Radna knjižica)

- 1) Zaposlenik ima radnu knjižicu koja sadrži podatke o zaposleniku i predaje poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa.
- 2) Radna knjižica se vraća zaposleniku u skladu sa zakonom i posebnim propisima o radnoj knjižici.

Član 78.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- 1) Privremeni i povremeni poslovi u smislu ovog pravilnika smatraju se poslovi koji nisu utvrđeni aktima o organizaciji, obimu, vrsti i sistematizaciji poslova u stručnoj službi, a čije se obavljanje vrši u toku rada i djelovanja Bolnice, a za kojima se ukaže potreba neophodnom.
- 2) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovom da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Član 79.

(Vijeće zaposlenika i sindikat)

- 1) Zaposlenici u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika mogu slobodno organizovati vijeće zaposlenika.
- 2) Djelovanje Vijeća zaposlenika direktor ne može ograničiti ili zabraniti.

Član 80.

- 1) Sindikat u Bolnici djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.
- 2) Direktor je dužan da obezbjediti uslove za rad i djelovanje sindikata u skladu sa zakonom.
- 3) Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu uz pismenu saglasnost zaposlenika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata, a u skladu sa uputstvima Sindikata.
- 4) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.

DIO DESETI- PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 81.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se u skladu sa donošenjem Statuta Bolnice.

Član 82.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu J.U. Psihijatrijska bolnica Kantona Sarajevo broj: 288-0202-3/08 od 19.03.2008.godine.

Član 83.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom dobivanja saglasnosti od strane Ministarstva zdravstva Kantona Sarajevo.

**PREDSJEDNIK
UPRAVNOG ODBORA**

Prim. Dr. Dario Ivanišević



Broj:02.4-1353-1/15
Sarajevo, 07.05.2015.godina