

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

VII.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Narodnim novinama Hercegbosanske županije“.

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
Hercegbosanska Županija
VLADA
Broj: 01-02-87-1/18
Livno, 13. ožujka 2018. godine

Predsjednik Vlade
Ivan Jozić v.r.

MINISTARSTVO UNUTARNJIH POSLOVA

Na temelju članka 24. stavak 3. alineja 3. Zakona o unutarnjim poslovima Kantona 10 (“ Narodne novine Hercegbosanske županije “, broj 3/02, 6/03, 11/03 i 1/05) i članka 6. i 133. Zakona o policijskim službenicima Kantona 10 (“Narodne novine Hercegbosanske županije”, broj 4/07 i 8/08), na prijedlog policijskog komesara, ministar unutarnjih poslova Kantona 10, donosi

PRAVILNIK**o izmjenama pravilnika o načinu držanja, nošenja i rukovanja oružjem i streljivom****Članak 1.**

(1) U Pravilniku o načinu držanja, nošenja i rukovanja oružjem i streljivom (“Narodne novine Hercegbosanske županije”, broj 5/2008) članak 5. mijenja se i glasi :

“ U svakoj ustrojbenoj jedinici Uprave policije može biti uskladišteno onoliko komada dugocijevnog oružja koliko ima policijskih službenika sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva unutarnjih poslova Kantona 10.

Postrojba za potporu Uprave policije može imati i veći broj dugih cijevi na temelju zahtjeva policijskog komesara upućenog ministru.

Za svaku dugu cijev bit će uskladišteno 200

komada odgovarajućeg streljiva.

Svaki policijski službenik sa službenim naoružanjem zadužuje se sa 40 komada streljiva kalibra 9 mm, odnosno 20 komada streljiva za samokrese drugih kalibara i obvezan je posjedovati tu količinu streljiva prilikom obavljanja redovitih zadataka i dužnosti. “

Članak 2.

Svi policijski službenici na pogodan način moraju biti upoznati sa odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u “Narodnim novinama Hercegbosanske županije”.

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
Hercegbosanska Županija
Ministarstvo unutarnjih poslova
Broj: 02-01-02-3548/18
Livno, 23. veljače 2018. godine

Ministar
Darinko Mihaljević v.r.

MINISTARSTVO RADA, ZDRAVSTVA, SOCIJALN SKRBI I PROGNAH

Na temelju članka 137.stavak 1. i članka 138. stavak 3. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16), Vlada Hercegbosanske županije, s jedne strane i Sindikat liječnika Hercegbosanske županije, s druge strane, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR**o pravima i obvezama poslodavaca i radnika - doktora medicine i stomatologije u djelatnosti zdravstva na području Hercegbosanske županije****I. OPĆE ODREDBE**

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama poslodavaca i doktora medicine i stomatologije na području Hercegbosanske županije (u daljnjem tekstu Ugovor) uređuju se prava, obveze i druga pitanja iz radnog odnosa radnika u djelatnosti doktora medicine, stomatologije, magistara farmacije, diplomiranih inženjera medicinske biokemije i zdravstvenih suradnika (psiholozi, logopedi, defektolozi i socijalni radnici) uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama na području Hercegbosanske županije.

Članak 2.

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži zaposlenje, s obzirom na spol, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.

(2) U slučaju bilo kojeg oblika diskriminacije primjenjivat će se Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine.

Članak 3.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti HBŽ i Zakon o zdravstvenoj zaštiti FBiH, te drugi zakoni i propisi.

II. RADNI ODNOS**a) Zasnivanje radnog odnosa****Članak 4.**

(3) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi poslodavac.

(4) Odluka iz stavka 1. ovog članka donosi se na temelju pravilnika o radu odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa za poslodavce koji zapošljavaju manje od 30 radnika, te u skladu sa raspoloživim financijskim sredstvima poslodavca.

(5) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva se na temelju javnog natječaja ili oglasa poslodavca.

Članak 5.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti samo s radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o radu, odnosno odlukom o zasnivanju radnog odnosa.

(2) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i određeno vrijeme, a u smislu članka 22. Zakona o radu.

(3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži elemente iz članka 24. Zakona o radu.

(4) U slučaju zaključivanja ugovora o radu izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu mora sadržavati sve elemente iz Cl. 24. i 26. Zakona o radu.

(5) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(6) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti (u daljem tekstu: obvezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

Članak 6.

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovog članka traje do šest mjeseci.

(3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti zbog nastanka objektivnih razloga /bolest i si./ za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

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

(5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnog rada kojeg obavlja, kao i uvjeta radnog mjesta, te razlozi produljenja probnog rada, postupak i način reguliranja produljenja probnog rada.

(6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos suglasno članku 21. stavku 4. Zakona o radu.

b) Prijem vježbenika**Članak 7.**

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju vježbeničkog staža s vježbenikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa suglasno članku 34. Zakona o radu.

(2) Osposobljavanje vježbenika - doktora medicine

i stomatologije po temelju stavka 1.ovog članka obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji regulira pripravnički staž i stručni ispit.

c) Prestanak radnog odnosa

Članak 8.

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu - Poglavlja XI „Prestanak ugovora o radu”.

III. RADNO VRIJEME

Članak 9.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno tjednog i mjesečnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni, tjedni i mjesečni raspored radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, županijskim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu članka 181. stavka 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Članak 10.

- (1) Za organizaciju rada odgovoran je poslodavac.
- (2) Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.
- (3) U slučaju preraspodjele radnog vremena, rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Članak 11.

- (1) Suglasno članku 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svog redovnog radnog vremena.
- (2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.
- (3) Pripravnost je poseban oblik rada, kada radnik ne

mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.

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

(5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama tijekom mjeseca.

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

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

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

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

(10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na blagdan ili neradni dan u smislu Zakona o radu i neradnim danima evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.

(11) Prekovremeni rad smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.

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

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

(14) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 11.ovog članka odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), u skladu s mogućnostima organizacije rada.

Članak 12.

- (1) Radnik uposlen u javnim zdravstvenim ustanovama ne može napustiti radno mjesto dok ne dobi je zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo,

ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite.

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

Članak 13.

(1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima utvrđenim člankom 37. Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donesenim na temelju ovih zakona.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se Pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji reguliraju ovu oblast.

(3) Radnici koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada izjednačeni su sa pravima i obvezama s radnicima s punim radnim vremenom.

IV. ODMORI I DOPUSTI

a) Odmori

Članak 14.

(1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(3) Izuzetno od stavka 1. ovog članka, radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u tijeku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.

(4) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovog članka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna.

(5) Vrijeme odmora iz st. 1., 3. i 4. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

(6) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1, 3. i 4. ovog članka uređuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 15.

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

Članak 16.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor sukladno članku 46. Zakona o radu.

(2) Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.

(3) Ako radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora jedan dan u tijeku narednog tjedna, te ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu s člankom 36. ovog Ugovora.

(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno sukladno odluci poslodavca.

(5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 17.

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

Članak 18.

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

- a) prema duljini radnog staža,
- b) prema složenosti poslova,
- c) prema socijalnim uvjetima,
- d) prema uvjetima rada.

(2) Ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.

(3) Izuzetno, korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od 30 dana može se utvrditi pravilnikom o radu za radnike koji rade u posebnim uvjetima rada.

(4) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Članak 19.

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

Članak 20.

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima

ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a koja je jednaka prosječno ostvarenoj plaći u posljednja tri mjeseca, prije korištenja godišnjeg odmora.

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio dajе koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Članak 21.

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

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

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

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

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

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

Članak 22.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na godišnji odmor za tu godinu, u skladu s pravilnikom o radu.

b) Dopusti

Članak 23.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju ukupno do sedam radnih dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima predviđenim člankom 53. Zakona o radu i pravilnikom o radu, i to u slijedećim slučajevima:

- a) sklapanja braka,
- b) teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva,
- c) za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva,
- d) porođaja supruge.

(3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust sukladno članku 53. stavku 4. Zakona o radu.

(4) Članom uže obitelji, u smislu stavka 2. ovog članka, smatraju se: bračni odnosno izvanbračni drug, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

(5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.

(6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno županijskim propisom i pravilnikom o radu.

Članak 24.

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti plaćeni dopust i u sljedećim slučajevima:

- a) polaganje specijalističkog ispita -15 dana,
- b) polaganje stručnog ispita-7 dana,
- c) polaganje ispita iz uže specijalizacije -10 dana,
- d) izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada-10 dana,

(2) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u tijeku kalendarske godine u trajanju do 30 dana u slijedećim slučajevima:

- a) gradnju ili popravku kuće ili stana,
- b) negu člana obitelji.

(3) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeni dopust do godinu dana.

(4) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeni dopust do godinu dana na osobni zahtjev radnika.

(5) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze radnika koja se stječu na radu i po osnovi rada miruju.

Članak 25.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

V. TROŠKOVI EDUKACIJE

Članak 26.

(1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

(2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, sukladno članku 25. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka, radniku će se osigurati kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

VI. PLAĆE I NAKNADE

Članak 27.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Hercegbosanskoj županiji.

Članak 28.

Plaće radnika i ostala osobna primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuju se radnicima iz sredstava koja se u skladu sa zakonom osiguravaju za financiranje djelatnosti zdravstva i drugih sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje zdravstvena ustanova.

Članak 29.

(1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti radniku osnovnu plaću u iznosu koji predstavlja umnožak neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta

složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.

(3) Neto satnica iznosi 2,24 KM.

Članak 30.

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

Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog smjera a koji rade u zdravstvenim ustanovama i sudjeluju u pružanju dijela zdravstvene zaštite u skladu s člankom 141. Zakona o zdravstvenoj zaštiti FBiH:

- logoped, defektolog, psiholog i socijalni radnik

Zanimanje II grupe - koeficijent složenosti 3,50

Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog smjera:

- doktor medicine, doktor stomatologije, magistar farmacije, diplomirani inženjer medicinske biokemije.

Zanimanja III grupe - koeficijent složenosti 4,20

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

Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 4,40

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

(2) Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se na obračun plaća u razdoblju od 1.1.2018. godine do 28.2.2018.godine.

(3) U razdoblju od 1.3.2018. godine do 28.2.2019. godine, pri obračunu plaća primjenjivat će se koeficijenti iz stavka 1. ovog članka, uvećani za 0,5 koeficijenta, te će isti iznositi:

Zanimanja I grupe - koeficijent složenosti 3,70

Zanimanja II grupe - koeficijent složenosti 4,00

Zanimanja III grupe - koeficijent složenosti 4,70

Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 4,90.

(4) U razdoblju od 1.3.2019. godine, pri obračunu plaća primjenjivat će se koeficijenti iz stavka 1. ovog članka, uvećani za dodatnih 0,5

koeficijenta, te će isti iznositi:

Zanimanja I grupe - koeficijent složenosti 4,20

Zanimanja II grupe - koeficijent složenosti 4,50

Zanimanja III grupe - koeficijent složenosti 5,20

Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 5,40.

Članak 31.

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

Članak 32.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20% .

Članak 33.

(1) Poslodavac može u pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plaće za: naučni stupanj doktora znanosti, naučni stupanj magistra znanosti, naziv primarius, kao i bliže kriterije za korištenje ovog prava.

(2) Povećanje iz stavka 1. ovog članka iznosi kako slijedi:

a) naučni stupanj doktora znanosti - 10%
b) naučni stupanj magistra znanosti - 5%
c) stečeni naziv primarius - 5%,
pri čemu se nabrojana povećanja međusobno isključuju.

(3) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo rukovodni radnici koji obavljaju poslove rukovoditelja pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5-10% prema koeficijentu složenosti, a suglasno Pravilniku o radu.

Članak 34.

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

a) radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad, drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,

- trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% od osnovne plaće radnika;

b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,

- drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini 13,5% od osnovne plaće radnika;

c) blagdanom ili praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini 18% od osnovne plaće radnika.

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,

- drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini 18% od osnovne plaće radnika;

(2) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.

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

Članak 35.

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

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

(3) Rad u vrijeme pripravnosti smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

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

Članak 36.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

a) prekovremeni rad najmanje 30% od neto satnice,
b) noćni rad najmanje 30% od neto satnice,
c) rad na dan tjednog odmora najmanje 20% od neto satnice,

d) rad u dane blagdana i praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% neto satnice.

(2) Naknade iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju, osim naknada pod c) i d).

Članak 37.

(1) Poslodavac će radniku na radnom mjestu sa posebnim uvjetima rada uvećati plaću rukovodeći

se stupnjem nepovoljnog utjecaja čimbenika radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika, suglasno odredbama zakona koje reguliraju sigurnost na radu, kao i Pravilnikom o radu.

(2) Suglasno stavku 1. ovog članka osnovna plaća radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:

a) radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS - 10%,

b) radnicima koji rade na odjelima kirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, psihijatrijskim odjelima, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći - 7%,

c) radnicima na bolničkim odjelima - 5%,

d) radnicima koji rade u mikrobiološkim ekološkim biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijima, na infektivnim odjeljenjima, u higijensko-epidemiološkoj službi, kirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj kirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, stomatolozima, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjeljenjima u primarnoj zdravstvenoj zaštiti (mjesto prvog kontakta sa pacijentom) -porodični/obiteljski liječnici) - 4%.

(3) Naknade iz stava 2. ovog člana međusobno se isključuju.

Članak 38.

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

Članak 39.

(1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati topli obrok u tijeku radnog vremena.

(2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 1,0% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

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

primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Članak 40.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće koju je primio u zadnja tri mjeseca, pod uvjetom da zdravstvena ustanova - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom.

Članak 41.

(1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja-dnevnica.

(2) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.

(3) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije iznad 4 zvjezdice.

(4) Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.

(5) Dnevnice za službeni put iz stavka 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana, odnosno tri obroka.

Članak 42.

Radnik koji je privremeno upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini 50% prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 43.

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

(2) Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan županije u kojem je mjesto uposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Članak 44.

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

Članak 45.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

Članak 46.

Na isplatu i obračun plaće, kao i naknade plaće primjenjuju se odredbe 61. 79, 80. i 81. Zakona o radu.

Članak 47.

- (1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, na ime troškova sahrane, isplaćuje naknada u iznosu 3 prosječne neto plaće, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji kao i unučad bez roditelja.
- (3) Ukoliko kod istog poslodavca radi dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka 1. ovog članka, ovo pravo ostvaruje samo jedan član uže obitelji.
- (4) U slučaju smrti radnika, na ime troškova sahrane, članovima uže obitelji isplaćuje se naknada u iznosu od 4 prosječne neto plaće, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

Članak 48.

Radnik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom o radu.

Članak 49.

Poslodavac može nagraditi radnika na temelju ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, kao i na temelju neprekidnog rada (jubilara nagrada) a u skladu sa Pravilnikom o radu i raspoloživim finansijskim sredstvima.

VII. OTPREMNINA**Članak 50.**

- (1) Otpremnina iz članka 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu.

(2) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 1. ovog članka, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

(3) Radniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 5 prosječnih neto plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Zavoda za statistiku Federacije BiH.

(4) Otpremnina iz stavka 3. ovog članka se isplaćuje u jednokratnom iznosu.

(5) U slučaju otkaza ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacijskim razlozima kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe 51. 96, 109, 110. i 111. Zakona o radu.

VIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST**Članak 51.**

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

(2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima koji će se regulirati posebnim propisima o reprezentativnosti predviđeni Zakonom o radu na nivou Federacije BiH.

(3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu ima pravo:

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

Članak 52.

(1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.

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

(3) Poslodavac Pravilnikom o radu bliže predviđa i osigurava uvjete za rad i djelovanje sindikata. Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata.

(4) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće

uposlenika, Sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.

Članak 53.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti županijskog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- a) otkazati ugovor o radu, ili
- b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego stoje imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

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

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

Članak 54.

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

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

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

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario daje radio.

IX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 55.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Ugovora odnosno provođenju arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

X. ŠTRAJK

Članak 56.

(1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ukoliko se prava i obveze primjenjuju u cijelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između sindikata i poslodavca.

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

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

Članak 57.

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

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

Članak 58.

Štrajk se priprema, organizira i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku.

Članak 59.

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

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

(3) Sudionici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.

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

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

(6) U bolničkim zdravstvenim ustanovama za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati kontinuirana zdravstvena zaštita bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti sa osiguranjem kompletnih kirurških i drugih specijalističkih intervencija.

(7) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljni položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

(1) Poslodavci i radnici u javnim zdravstvenim ustanovama su dužni pridržavati se odredbi ovog Ugovora i u skladu s njim donijeti pravilnike o radu u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, te zaključiti ugovore o radu sa radnicima.

(2) Za primjenu, provođenje i tumačenje ovog Ugovora njegovi potpisnici u roku od 90 dana od stupanja na snagu ugovora imenuju povjerenstvo od 4 člana od kojih Vlada Hercegbosanske županije ima 2 člana a predstavnici Sindikata 2 člana.

(3) Nadzor nad primjenom ovog Ugovora obavlja Županijski inspektor rada.

(4) Radnik - član sindikata, sindikalni predstavnik i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

(5) Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju od dvije godine a može važiti do 3 mjeseca nakon isteka roka na koji je potpisan.

(6) Ovaj Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva (2) primjerka.

(7) Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu reprezentativni Sindikat liječnika Hercegbosanske županije s jedne strane i Vlada Hercegbosanske županije s druge strane.

Članak 61.

(1) Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjivat će se od dana 01. ožujka 2018. godine.

(2) Ugovor će biti objavljen u „Narodnim novinama Hercegbosanske županije”.

Potpisnici:

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
Hercegbosanska županija
Ministarstvo rada, zdravstva,
socijalne skrbi i prognanih

Ministrica
Vasilija Broćeta

Broj: 09-01-34-83/18
Livno, 5.ožujka 2018. godine

Sindikat liječnika
Hercegbosanske županije

Predsjednik sindikata
Ivica Jozić

Broj: 15-2018
Livno, 5.ožujka 2018. godine

MINISTARSTVO POLJOPRIVREDE, VODOPRIVREDE I ŠUMARSTVA

Na temelju članka 18. stavka 3. Zakona o šumama Hercegbosanske županije (“Narodne novine Hercegbosanske županije”, broj: 4/14), ministar poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva Hercegbosanske županije, donosi

PRAVILNIK

o uvjetima koje moraju ispunjavati izvođači radova u šumarstvu

Članak 1.

Ovim Pravilnikom propisuju se uvjeti koje moraju ispunjavati gospodarska društva i druge pravne osobe koji izvode radove u šumarstvu (u daljnjem