

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

**o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti  
zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine**

Na osnovu člana 182. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine, s jedne strane, te kantonalni ministri zdravstva, uz prethodnu saglasnost vlada Kantona Sarajevo, Tuzlanskog kantona, Hercegovačko-neretvanskog kantona, Srednjo-bosanskog kantona/Kanton Središnja Bosna, Zeničko-Dobojskog kantona, Posavskog kantona, Bosansko-podrinjskog kantona, Zapadnohercegovačkog kantona, Hercegbosanskog kantona i Unsko-Sanskog kantona, s druge strane, **usaglasili su i zaključili u istovjetnom tekstu**

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Član 1.**

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom usaglašava se Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 61/07) sa odredbama Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16).
- (2) Usaglašeni kolektivni ugovor iz stava 1. ovog člana mijenja naziv i glasi: „Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine“.
- (3) Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada radnika uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači općina, kanton, jedan ili više kantona i Federacija Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija BiH) zajedno, kao Federacija BiH, a u smislu člana 53. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine Federacije BiH“, br. 46/10 i 75/13).

##### **Član 2.**

- (1) Na nivou kantona-županija, jednog ili više poslodavaca mogu se zaključiti kolektivni ugovori iz oblasti zdravstva.

##### **Član 3.**

- (1) Poslodavac, po Zakonu o radu, je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.
- (2) Radnik, po Zakonu o radu, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

##### **Član 4.**

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

- (3) Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

#### **Član 5.**

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

#### **Član 6.**

- (1) Diskriminacija iz člana 4. ovog Kolektivnog ugovora zabranjena je u odnosu na:
  - a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
  - b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
  - c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
  - d. napredovanje u poslu i
  - e. otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 4. ovog Kolektivnog ugovora, ništave su.

#### **Član 7.**

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

- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

#### **Član 8.**

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

#### **Član 9.**

- (1) Ovaj kolektivni ugovor obavezuje strane koje su ga zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbi čl. 142. i 143. Zakona o radu.
- (2) Prava i obaveze radnika uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čine jedinstven sistem, te se odredbe Zakona o radu, propisa donijetih na osnovu Zakona o radu, kao i ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju neposredno i obavezno za strane potpisnice, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.
- (3) Izuzetno, od stava 2. ovog člana, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim ugovorom, Zakonom o radu, kolektivnom ugovoru zaključenom za područje kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu zaključenom između poslodavca i radnika, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, a u smislu odredbe člana 19. Zakona o radu.

#### **Član 10.**

- (1) Strane koje su zaključile ovaj ugovor, odnosno koje su mu naknadno pristupile obavezuju se primjenjivati ovaj ugovor u dobroj vjeri.
- (2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale u trenutku zaključenja ovog ugovora, odnosno u trenutku proširenja primjena ovog ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obavezuju se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjene ugovora, na način i po postupku utvrđenom ovim ugovorom i Zakonom o radu.

#### **Član 11.**

- (1) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu, kao i propisi donijeti na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

## **II. RADNI ODNOS**

### **a) Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 12.**

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stava 1. donosi se na osnovu pravilnika o radu odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa za poslodavce koji zapošljavaju manje od 30 radnika, te u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima poslodavca.

#### **Član 13.**

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti samo sa 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 člana 22. Zakona o radu.
- (3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži elemente iz člana 24. Zakona o radu.
- (4) U slučaju zaključivanja ugovora o radu izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu mora sadržavati sve elemente iz čl. 24. i 26. Zakona o radu.
- (5) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (6) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

#### **Član 14.**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti zbog nastanka objektivnih razloga /bolest i sl./ 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 spram djelatnosti koju obavlja, kao i uvjeta radnog mjesta, te razlozi produljenja probnog rada, postupak i način reguliranja produljenja probnog rada.
- (6) Radniku koji nije udovoljio na probnom radu prestaje radni odnos saglasno članu 21. stav 4. Zakona o radu.

### **b) Prijem pripravnika**

#### **Član 15.**

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) saglasno čl. 32. i 34. Zakona o radu.
- (2) Osposobljavanje pripravnika - zdravstvenog radnika po osnovu st. 1. i 2. ovog člana obavlja se na način i pod uvjetim, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o

zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

### **c) Prestanak radnog odnosa**

#### **Član 16.**

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

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **Član 17.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog i mjesečnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni, sedmični i mjesečni raspored radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, kantonalnim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu člana 181. stav 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

#### **Član 18.**

- (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 nivou mjeseca.

#### **Član 19.**

- (1) Saglasno članu 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 prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.
- (4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti, i koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti ustanove koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama (prijevodne-prva smjena, poslijepodne-druga smjena i noćna smjena – treća smjena) tokom mjeseca.
- (6) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tokom jednog mjeseca.

(7)Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u sedmici 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 tokom sedmice ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.

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

(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 40-satne radne sedmice.

13)Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 8 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 stava 11.ovog člana 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 samogućnostima organizacije rada.

#### **Član 20.**

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

#### **Član 21.**

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenike od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima utvrđenim članom 37. Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donijetim na osnovu ovih zakona.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji regulišu ovu oblast.
- (3) Radnici koji rade na radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.

### **IV. ODMORI I ODSUSTVA**

#### **a) Odmori**

#### **Član 22.**

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

- (3) Izuzetno od stava 1. ovog člana, radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.
- (4) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (5) Vrijeme odmora iz st. 1. i 3 i 4. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (6) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1, 3. i 4. ovog člana uređuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### **Član 23.**

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

#### **Član 24.**

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u skladu sa članom 46. Zakona o radu.
- (2) Dani sedmičnog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora jedan dan u toku naredne sedmice.
- (4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 3. ovog člana, može se koristiti naknadno saglasno odluci poslodavca.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

#### **Član 25.**

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

#### **Član 26.**

- (1) Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 20 radnih dana imaju radnici prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:
  - a) prema dužini radnog staža
  - b) prema složenosti poslova
  - c) prema socijalnim uvjetima
  - d) prema radnom učinku.
- (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 uslovima rada.
- (4) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

#### **Član 27.**

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

#### **Član 28.**

- (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 periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (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 da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

#### **Član 29.**

- (1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavca, kao i na zahtjev radnika zbog ličnih potreba.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje započetog godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, samo u slučaju ako je do prekida godišnjeg odmora došlo na zahtjev poslodavca.
- (4) Troškovima iz stava 3. ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali usljed prekida korištenje godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa pravilnikom o radu.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.
- (6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Član 30.**

- (1) Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na godišnji odmor za tu godinu, u skladu sa pravilnikom o radu.

### **b) Odsustva**

#### **Član 31.**

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu i pravilnikom o radu, i to u slijedećim slučajevima:
  - sklapanja braka
  - teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva
  - za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva
  - porođaja supruge.
- (3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo sukladno članku 53. stavak 4. Zakona o radu.
- (4) Članom uže obitelji, u smislu stava 2. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez

roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

- (5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona -županije i pravilnikom o radu.

### **Član 32.**

- (1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu sa članom 54. Zakona o radu, ovim ugovorom, kao i pravilnikom o radu, u toku kalendarske godine u trajanju do 30 dana u slijedećim slučajevima:
  - polaganje specijalističkog ispita;
  - stručno usavršavanje;
  - polaganje diplomskog ispita;
  - izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada;
  - gradnju ili popravku kuće ili stana;
  - negu člana porodice.
- (2) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.
- (3) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovi rada miruju.

## **V. PLAĆE I NAKNADE**

### **Član 33.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću.
  - a. Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
  - b. 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, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

### **Član 34**

- (1) Za obavljeni rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH.

### **Član 35.**

Plaće radnika i ostala lična primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuju se radnicima iz sredstava, koja se u skladu sa zakonom u vršenju djelatnosti ostvaruje zdravstvena ustanova.

### **Član 36.**

- (1) Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa članom 75. Zakona o radu.
- (2) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću najmanje u iznosu koji predstavlja umnožak najniže neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.
- (4) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva iznosi 2,35 KM.

### **Član 37.**

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika 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.
- (2) Naknada za radni učinak do 8% osnovne plaće radnika se može obračunavati nakon što se Pravilnikom o radu ustanove, u konsultaciji sa Sindikatom, utvrde mjerljivi normativi radnog učinka.

### **Član 38.**

- (1) Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti, u rasponu od 1,00 do 4,40, i utvrđuju se Pravilnikom o radu u konsultaciji sa reprezentativnim Sindikatom.

### **Član 39.**

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

### **Član 40.**

- (1) Poslodavac može u Pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plaće za: naučni stepen doktora nauka, naučni stepen magistra nauka, naziv primarius, kao i bliže kriterije za korištenje ovog prava.
- (2) Povećanje iz stava 1. ovog člana iznosi kako slijedi:
  - naučni stepen doktora nauka - 10%
  - naučni stepen magistra nauka - 5%
  - stečeni naziv primarius - 3%, pri čemu se dodaci iz stava 1., 2. i 3. međusobno isključuju.
- (3) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo rukovodni radnici koji obavljaju poslove rukovodioca pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5-20% prema koeficijentu složenosti, a saglasno Pravilniku o radu.

### **Član 41.**

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

1. radnim danom iznosi od 7% do 9% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
- drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje slijedeći dan,
- trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 7% do 9% osnovne plaće radnika;

2. radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi od 10% do 13,5% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
- drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 10% do 13,5% osnovne plaće radnika;

3. praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 15% do 18% osnovne plaće radnika.

- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
- drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 15% do 18% osnovne plaće radnika;

- (2) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.
- (3) Pravilnikom o radu će se utvrditi procenat naknade za dežurstvo, u skladu sa poslovima koje radnik obavlja u dežurstvu.
- (4) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan. Ovo pravo isključuje pravo iz člana 24.stav 3 ovog Ugovora.
- (5) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.
- (6) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.

#### **Član 42.**

- 1) Naknada za pripravnost obračunava se od naknade za dežurstvo, zavisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu 30%.
- 2) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.
- 3) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

#### **Član 43.**

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- a) prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice
- b) noćni rad najmanje 50% od neto satnice
- c) rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice
- d) rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 40% neto satnice.

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

#### **Član 44.**

(1) Poslodavac može radniku na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada uvećati plaću rukovodeći se stepenom nepovoljnog uticaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika, saglasno odredbama zakona koje reguliraju sigurnost na radu, kao i Pravilnikom o radu.

(2) Saglasno stavu 1 ovog člana 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 oboljelim od HIV/AIDS do 11%,

b) radnicima koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, hitnoj medicinskoj pomoći do 8%,

c) radnicima na bolničkim odjelima do 6%,

d) radnicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika, u mikrobiološkim citološkim biohemijско- hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama, na infektivnim odjelje njima, u higijensko-epidemiološkoj službi, hirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj hirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, 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 do 5%,

e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uvjete rada određen Pravilnikom o radu.

3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu preći iznos od 15%, osim ako drugačije nije određeno Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili tumačenjem komisije iz člana 70 ovog ugovora.

#### **Član 45**

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

#### **Član 46.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti topli obrok u toku 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.

#### **Član 47.**

- (1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u FBiH, pod uslovom da zdravstvena ustanova - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom.
- (2) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja-dnevnica.
- (3) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (4) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije do 4 zvjezdice.
- (5) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (6) Dnevnice za službeni put iz stava 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana.

#### **Član 48.**

- (1) Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na plaćanje stvarnih troškova zbog odvojenog života od porodice.

#### **Član 49.**

- (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 stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van kantona u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

#### **Član 50.**

- (1) Dnevnica, stvarni troškovi za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Član 51.**

- (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.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

#### **Član 52.**

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

### **Član 53.**

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

### **Član 54.**

- (1) Radnik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom o radu.

### **Član 55.**

- (1) Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteta, racionalizacija i inovacija u procesu rada, a u skladu sa Pravilnikom o radu i raspoloživim finansijskim sredstvima.

### **Član 56.**

- (1) U slučaju ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe čl. 96, 109, 110. i 111. Zakona o radu.

### **Član 57.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

## **VI. OTPREMNINA**

### **Član 58.**

- (1) Otpremnina iz člana 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu.
- (2) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.
- (3) Radniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Zavoda za statistiku FBiH.
- (4) Otpremnina iz stava 3. ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.

## **VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST**

### **Član 59.**

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa Zakonom o radu, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i sindikalnim pravilima.
- (3) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- a) ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa Zakonom o radu,
- b) ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- c) ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu.

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

(5) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz člana 122. Zakona o radu ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

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

- zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
- kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata, i
- na druga prava u skladu sa Zakonom o radu.

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

(8) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu sa članom 120. Zakona o radu. Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

#### **Član 60.**

- (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 zaposleni 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 zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost zaposlenika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata.
- (4) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.
- (5) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa Pravilnikom o radu i Zakonom o radu.

#### **Član 61.**

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog 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 što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.



- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

#### **Član 62.**

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ovog zakona.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

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

#### **Član 63.**

(1) 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.

### **IX. ŠTRAJK**

#### **Član 64.**

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

(2) Suzdržavanje od štrajka iz stava 1. ovoga člana 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.

#### **Član 65.**

(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, lična sigurnost, hitna medicinska

pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članu 67. ovog ugovora.

#### **Član 66.**

(1) Štrajk se priprema, organizira i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH", br. 14/00), Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku.

#### **Član 67.**

- (1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.
- (2) Svi učesnici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.
- (3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo 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 člana 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 hirurških i drugih specijalističkih intervencija.
- (7) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

### **X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 68**

- (1) Poslodavci i radnici u javnim zdravstvenim ustanovama su dužni pridržavati se odredbi ovog Ugovora u svim kantonima-županijama koje su ga prihvatile 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) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje Pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani.
- (4) Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.
- (5) Sindikat odnosno vijeće zaposlenika može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

### **X. TUMAČENJE UGOVORA**

### **Član 69.**

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

(2) Sjedište komisije je u sjedištu Federalnom ministarstvu zdravstva.

(3) Komisija za tumačenje ovoga ugovora:

- daje obavezujuća tumačenja odredbi ovoga ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
- prati izvršavanje ovoga ugovora,
- izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovoga ugovora.

### **Član 70.**

(1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

(2) Komisija donosi Poslovnik o radu na koji se daje prethodna saglasnost federalnog ministra zdravstva.

(3) Tumačenja Komisije obavezna su i dostavljaju se podnositelju upita, te svim pravnim osobama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

### **Član 71.**

(1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje ovoga ugovora u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva.

(2) U slučaju da Komisija zatraži dopunu zahtjeva ili dopunu podataka odnosno objašnjenje, rok iz stava 1. ovog člana prestaju teći od dana zatražene dopune.

(3) Prekid roka u slučaju iz stava 2. ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

## **XI. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA**

### **Član 72.**

(1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada saglasno svojim nadležnostima utvrđenim Zakonom o radu.

(2) Zahtjev za obavljanje inspeksijskog nadzora mogu podnijeti sve osobe utvrđene u članu 162. Zakona o radu.

## **XII. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA**

### **Član 73.**

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora, saglasno članu 144. Zakona o radu.

(2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora može podnijeti Predsjedništvo Nezavisnog strukovnog sindikata.

(3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku 30 dana od dana prijema prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 30 dana od dana očitovanja o prijedlogu.

(4) U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu postupka mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Član 74.**

- (1) Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj ugovor saglasno članu 147. Zakona o radu.

#### **Član 75.**

- (1) Ovaj Ugovor može se otkazati u slučaju bitno promijenjenih finansijskih okolnosti u skladu sa članom 74. ovog Ugovora.
- (2) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

#### **Član 76.**

- (1) Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od 1 godine a može važiti do 3 mjeseca nakon isteka roka na koji potpisan.
- (2) Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu reprezentativni - Nezavisni strukovni sindikat radnika u zdravstvu Federacije BiH i kantonalni ministri zdravstva, uz prethodno pribavljenu saglasnost vlada kantona/županija.
- (3) Primjena ugovora iz stava 1. ovog člana počinje teći od dana donošenja odluke od strane vlada kantona kojom se definiraju uvjeti i rokovi primjene ovog ugovora.
- (4) Javne zdravstvene ustanove počinju primjenu ovog ugovora prvog dana narednog mjeseca nakon usklađivanja pravilnika o radu sa odredbama ovog ugovora, kao i odlukom vlada kantona iz stava 3. ovog člana.

#### **Član 77.**

Zaključeni ugovor se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH", a stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja.

#### **Član 78.**

Stupanjem na snagu ovoga Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH i kantona“, broj 61/07).