

"Službenim novinama Kantona Sarajevo" u roku od osam dana od dana potpisivanja.

Broj SPKS 132/22  
04. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Broj 02/01-30-1365/22  
04. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Za Sindikat policije  
Kantona Sarajevo  
Predsjednik  
Upravnog odbora  
Sadik Ećo, s. r.

Za Vladu Kantona Sarajevo  
Premijer Vlade  
Edin Forto, s. r.

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), Strukovni Sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo, s jedne strane i Premijer Kantona Sarajevo, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo, s druge strane, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I  
RADNIKA U DJELATNOSTI MEDICINSKIH SESTARA I  
TEHNIČARA I ZDRAVSTVENIH TEHNIČARA SVIH  
PROFILA I NIVOVA OBRAZOVANJA NA TERITORIJI  
KANTONA SARAJEVO**

**I. OPĆE ODREDBE**

Član 1.

- (1) Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja na teritoriji Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveza iz rada i po osnovu rada medicinska sestara-tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači Kanton Sarajevo, jedan ili više Kantona i Federacija Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu Federacija BiH) zajedno a u smislu člana 53. Zakon o zdravstvenoj zaštiti ("Službene novine Federacije BiH", br. 46/10 i 75/13). Ovim ugovorom se uređuju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada medicinska sestra-tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja svih ustanova koje su ugovorne sa Zavodom zdravstvenog osiguranja (ZZO).
- (2) Kolektivni ugovor se zaključuje i primjenjuje na području Kantona Sarajevo za javno zdravstvene ustanove čiji je osnivač skupština Kantona Sarajevo i Ugovorne ustanove ili ustanove koje imaju status ugovornih ustanova sa Zavodom zdravstvenog osiguranja KS (ZZO).

Član 2.

- (1) Na nivou Kantona, jednog ili više poslodavaca mogu se zaključiti kolektivni ugovori iz oblasti djelatnosti medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja, ali se njima ne mogu utvrditi manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih ovim Ugovorom.
- (2) Pod pojmovima koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru podrazumijevaju se sljedeći:  
Sindikat – Strukovni Sindikat medicinskih sestara-tehničara Kantona Sarajevo;  
Poslodavac – Javna zdravstvena ustanova na području Kantona Sarajevo i ugovorne ustanove sa Zavodom zdravstvenog osiguranja KS (ZZO);  
Radnik – medicinske sestre i tehničari i zdravstveni tehničari svih profila i nivoa obrazovanja.

Član 3.

- (1) Poslodavac, odnosno javna zdravstvena ustanova 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, odnosno medicinska sestra i tehničar i zdravstveni tehničar svih profila i nivoa obrazovanja.

Član 4.

- (1) U slučaju bilo kojeg oblika diskriminacije primjenjivat će se Zakon o zabrani diskriminacije BiH.
- (2) Zabranjena je diskriminacija radnika, kao i lica koja traže 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, sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.

Član 5.

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistemsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa 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. Zakona o radu, koji ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) 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 po principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (4) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanja njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 6.

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 4. ovog Ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Član 7.

- (1) Ovaj Ugovor obavezuje strane koje su zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbe čl. 142. i 143. Zakona o radu.
- (2) Kolektivnim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.

Član 8.

- (1) Strane koje su zaključile ovaj ugovor 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 primjene ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od

odredbi ovog Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, strane se obavezuju da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjene ugovora, na način i po postupku utvrđenom ovim Ugovorom ili Zakonom o radu.

#### Član 9.

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 10.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stava 1. ovog člana 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.
- (3) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva se na osnovu javnog konkursa ili oglasa poslodavca.
- (4) Strukovni sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo će preko svojih podružnica u ustanovi imenovati obaveznog člana komisije za prijem radnika (medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih nivoa obrazovanja).

#### Član 11.

- (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 se može zaključiti na određeno i na neodređeno 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 12.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana traje do šest (6) mjeseci.
- (3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti nastanka objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena za koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.
- (4) Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i dokumentovati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.
- (5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnog rada kojeg obavlja, kao i uvjete radnog mjesta, te razlozi produženja probnog rada.
- (6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos saglasno članu 21. stav 4. Zakona o radu.

### (b) Prijem pripravnika

#### Član 13.

- (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 saglasno čl. 32. i 34. Zakona o radu.
- (2) Osposobljavanje pripravnika – medicinske sestre i tehničara i zdravstvenog tehničara bilo koga profila ili naobrazbe po osnovu ovog člana obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenim zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

### (c) Prestanak radnog odnosa

#### Član 14.

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu – Poglavlje XI "Prestanak ugovora o radu".

## III. RADNO VRIJEME

#### Član 15.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati sedmično.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, 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, Kolektivnim ugovorom kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

#### Član 16.

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

#### Član 17.

- (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 hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (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 bez obaveze dolaska i uz prethodni pristanak na takav oblik rada.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja svoje djelatnosti u smjenama tokom mjeseca.
- (6) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u sedmici obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.
- (7) Smjenski rad je rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj ili drugoj smjeni u toku jednog mjeseca.
- (8) Rad u turnusu je smjenski rad i 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, a izuzetno dopunjava sa 12-72 za radnike Hitne medicinske pomoći (HMP).
- (9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutru.
- (10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na praznik/blagdan ili neradni dan (subota i nedjelja) u smislu Zakona o radu i neradnim danima prema odluci nadležnog organa, evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati a njihovo plaćanje se reguliše prema članu 43. ovog kolektivnog ugovora.
- (11) Prekovremeni rad smatra se svaki rad duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom, kao i svaki rad duži 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 od 37,5 sati u toku jedne radne sedmice.
- (13) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak broja 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 plate 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). Korištenje ovih dana se ima odobriti najkasnije u roku od 2 mjeseca.

#### Član 18.

- (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 19.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike 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 donesenim na osnovu ovih zakona, - rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja-30 sati sedmično; dnevno 6 sati raspoređeno na 5 dana sedmično.
- (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.
- (4) Poslodavci su dužni, da u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom, u vremenskom roku od šezdeset (60) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

### IV. ODMORI I ODSUSTVA

#### a) Odmor

#### Član 20.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, s tim da se dnevni odmor ne može koristiti na samom početku radnog vremena i na samom kraju radnog vremena.

- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana se može koristiti u skladu sa potrebama radnika, a da se pri tome vodi računa o potrebama organizacije posla, tako da se ne remeti kontinuitet rada.
- (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., 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 kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora u toku naredne sedmice te ostvaruje pravo na povećanu platu u skladu sa članom 38. ovog Ugovora.
- (4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 3. ovog člana, može se koristiti naknadno uz saglasnost radnika sa odlukom poslodavca.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

#### Član 23.

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

#### Član 24.

- (1) Pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju dužem od 20 radnih dana imaju radnici prema utvrđenom kriteriju kako slijedi:
- prema dužini radnog staža
  - prema složenosti poslova
  - prema socijalnim i zdravstvenim uslovima
  - prema radu u posebnim uslovima rada

#### a) prema dužini radnog staža

- od 2 – 5 godina jedan (1) dan;
- od 5 – 10 godina dva (2) dana;
- od 10 – 15 godina tri (3) dana;
- od 15 – 20 godina četiri (4) dana;
- preko 20 godina (5) dana;

#### b) prema složenosti poslova:

- poslovi SSS – dva (2) dana
- poslovi sa VŠS – tri (3) dana
- poslovi sa VSS – četiri (4) dana

#### c) prema socijalnim i zdravstvenim uslovima:

- roditelj, staratelj ili usvojitelj s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina – dva (2) dana;
- roditelju, usvojitelju ili staratelju za svako sljedeće maloljetno dijete do 7 godina – još po jedan (1) dan;
- roditelju, usvojitelju ili staratelju djeteta sa posebnim potrebama – tri (3) dana;
- invalidi rada, osobama sa invaliditetom i civilne žrtve rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI (ratni vojni invalidi) sa 20 i više % invalidnosti- tri (3) dana.

**d) Prema radu u posebnim uslovima rada:**

- Pripravnost ili dežurstvo ili rad u smjenama na svim nivoima organizovanja zdravstvene zaštite – dva (2) dana;
  - rad u centralnoj sterilizaciji – dva (2) dana;
  - Porodična/obiteljska medicina, centar za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju, pedijatrija, ginekološke ambulante, školski dispanzer, stomatološke službe, službe za kvalitetu, sve službe koje obavljaju kućne posjete u opisu svoga radnog mjesta – dva (2) dana.
  - Pnevmoftziološki dispanzer (PFD) i ustanove koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim te ortodontskim odjeljenjima i laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, higijensko-epidemiološkoj službi, prosekturi, centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, hirurškim salama, odjeljenjima oralne hirurgije na svim nivoima organizovanja zdravstvene djelatnosti, odjeljenjima intenzivne njege, hemodijalize, neurologije, endoskopije, invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, transfuziološkoj službi, patronažnoj službi, ekipe hitne medicinske pomoći na terenu, bolnički urgentni centri – pet (5) dana
  - Rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika – deset (10) dana.
  - Rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja, službama za radiološku dijagnostiku – petnaest (15) dana;
- (2) Poslodavac će pravo na plaćeni godišnji odmor preko 30 radnih dana povećati za radnike prema socijalnim i zdravstvenim uslovima i radu u posebnim uslovima, kako je navedeno pod c) i d) ovog člana Ugovora.
  - (3) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu zdravstvene ustanove i ugovorom o radu.
  - (4) Za vrijeme godišnjih odmora obračunava se naknada za minuli rad kao i dodaci na platu po osnovu posebnih uslova rada.

## Član 25.

- (1) U trajanju 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.
- (2) Godišnji odmor se zbog specifičnosti poslova i djelatnosti može koristiti po zahtjevu radnika iz više dijelova u toku godine.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi tokom kalendarske godine, uz obavezu da obavijesti poslodavca o tome najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

## Član 26.

- (1) Plan godišnjih 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 obavezno vodeći računa o njihovim potrebama i željama.

- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjih odmora i periodu njihovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plate u visini plate koju bi ostvario da je radio u tom periodu sa pripadajućim dodacima na uslove rada, položaj i naučni stepen.
- (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 27.

- (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 u skladu s pravilnikom o radu.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora odlukom ili pozivom poslodavca, 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 korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa pravilnikom o radu.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prevoza koje 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 drugi izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## Član 28.

Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na godišnji odmor za tu godinu u skladu sa pravilnikom o radu.

**b) Odsustva**

## Član 29.

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do 7 radnih dana u slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu, kako je navedeno u alineji 1, 2, 3, 4, stav 3. ovog člana Ugovora.
- (2) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od 7 radnih dana kako je navedeno u alineji 5, 6, 7, 8, 9, stav 3. ovog člana Ugovora što će poslodavac regulisati pravilnikom o radu i o trošku istog.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu u sljedećim slučajevima:
  - sklapanje braka – pet (5) dana,
  - teže bolesti člana uže porodice – pet (5) dana
  - za smrtni slučaj člana uže porodice – pet (5) dana
  - porođaj supruge – tri (3) dana
  - obaveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – deset (10) dana
  - radi pologanja stručnog ispita – sedam (7) dana
  - izrada doktorske disertacije ili magistarskog rada ili polaganje diplomskog ispita – deset (10) dana

- obrazovanja i seminare, za potrebe sindikalnog rada, sudjelovanje na sindikalnim susretima te sudjelovanje u sportskim susretima – dva (2) dana
- preseljenja – dva (2) dana.
- (4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo sukladno članu 53. stav 4. Zakona o radu – dva (2) dana.
- (5) Članom uže obitelji, u smislu stava 3. ovog člana smatraju se: bračni odnosno vanbračni partneri, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baba (po ocu i majci), braća sestre kao i otac, majka, brat i sestra bračnog ili vanbračnog druga.
- (6) 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 plate – plaćeno odsustvo a druga dva dana od godišnjeg odmora ili slobodnih sati – dana ostvarenih prekovremenim radom – viškom sati ili kao neplaćeno odsustvo.
- (7) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona i pravilnikom o radu.

#### Član 30.

- (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 radnih dana u sljedećim slučajevima:
  - izrada i odbrana doktorske disertacije ili magistarskog rada
  - stručno usavršavanje
  - građnja ili popravka kuće ili stana
  - njegu člana porodice
  - posjete članovima porodice u inostranstvu.
- (2) Ukupno trajanje plaćenog ili neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, u toku kalendarske godine, u slučajevima koji su tretirani kroz obje kategorije je u trajanju do 30 dana.
- (3) Radniku se na njegov pisani zahtjev uz obrazloženje može odobriti neplaćeno odsustvo u kontinuitetu od jedne godine, jednom u deset godina rada kod poslodavca.
- (4) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.
- (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

#### Član 31.

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

### V. TROŠKOVI EDUKACIJE

#### Član 32.

- (1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usaglašenih interesa poslodavca i radnika.
- (2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja/licence za samostalan rad, u skladu sa članom 31. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uslova iz stava 1 ovog člana, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškove smještaja.

### VI. PLATE I NAKNADE

#### Član 33.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbjediti i dati posao i za obavljani rad isplatiti platu.
- (2) 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.
- (3) Radnik ima pravo na pravičnu platu, 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.

Za obavljani rad radniku pripada plata, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH.

#### Član 35.

Plata radnika i ostala lična primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuje se radnicima iz sredstava, koja u skladu sa zakonom o vršenju djelatnosti ostvaraju zdravstvena ustanova.

#### Član 36.

- (1) Plata za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plate, dijela plate za radni učinak i uvećane plate u skladu sa članom 76. Zakona o radu.
- (2) Osnovna plata 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 Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu.
- (3) Osnovna plata je proizvod najniže neto plate i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.
- (4) Najniža neto plata se utvrđuje tako što se najniža neto satnica utvrđena ovim kolektivnim ugovorom množi sa mjesečnim fondom sati shodno članu 17. stav 13. ovog kolektivnog ugovora.
- (5) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo iznosi 2,76 KM.

#### Član 37.

- (1) Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti kako slijede:

#### Zanimanje I grupe – koeficijent složenosti 2,7

Zanimanje odnosno posao za koje je potrebna srednja stručna sprema (SSS) zdravstvenog usmjerenja do 10 godina radnog staža

#### Zanimanje I grupe – koeficijent složenosti 2,8

Zanimanje odnosno posao za koje je potrebna srednja stručna sprema (SSS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža

#### Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 3,2

Složeni posao za koji je potrebna viša stručna sprema (VŠS) zdravstvenog usmjerenja sa do 10 godina radnog staža

#### Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 3,3

Složeni posao za koji je potrebna viša stručna sprema (VŠS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža

#### Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti 3,8

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (VSS) zdravstvenog usmjerenja do 10 godina radnog staža.

**Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti 3,9**

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (VSS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža.

- (2) Pravilnikom o radu zdravstvene ustanove mogu se detaljnije izraditi grupe složenosti poslova o trošku Poslodavca, s tim da se tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljniji uslovi, koeficijenti za pojedine grupe utvrđene ovim ugovorom.
- (3) Radnici i Sindikat se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.
- (4) U slučaju osiguranja dodatnih prava radnika u zdravstvu datih kroz novi kolektivni ugovor ili izmjene i dopune kolektivnog Ugovora sa drugim sindikatima u zdravstvu koji djeluju na području Kantona Sarajevo, bez odlaganja će se pristupiti pregovorima o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora radi usaglašavanja uslova rada.

**Član 38.**

Radnik ima pravo na povećanu platu za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), praznik 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.

**Član 39.**

Osnovna plata 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 će u pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plate za: naučni stepen doktora nauke, naučni stepen magistra nauke, 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%
- (3) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo radnici raspoređeni na rukovodeća mjesta (odgovorna sestra/tehničar) koji obavljaju poslove rukovodioca pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5-15% prema odgovornosti koje nosi rukovodeće radno mjesto, a saglasno Pravilniku o radu i finansijskim sredstvima Poslodavca.

**Član 41.**

- (1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
  - a) radnim danom 9% od osnovne plate radnika, a obračunava se na sljedeći način:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
    - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,
    - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plate radnika
  - b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plate radnika, a obračunava se na sljedeći način:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao rad radnim danom pred neradni dan, odnosno kao rad neradnim danom za subotu i nedjelju,
    - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plate radnika;
  - c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plate radnika i to redosljedom sljedećim:
    - prvih osam sati obračunava se kao rad za praznik radnim danom, danom pred neradni dan ili neradnim danom,

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

- (2) Sva prava i obaveze člana 41. stav 1. ovog ugovora se prenose i na radnike koji su iz različitih razloga premješteni na ispomoć drugim ustanovama, ili u vanrednim okolnostima služe na ispomoć drugim ustanovama. Naknade za takve uslove isplaćuje zdravstvena ustanova u kojoj radnik privremeno obavlja spomenute poslove.
- (3) Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
- (4) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

**Član 42.**

- (1) Naknada za pripravnost obračunava se od naknade za dežurstvo, zavisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu od 30%.
- (2) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.
- (3) U slučaju da dođe do aktiviranja pripravnosti i potrebe za dolaskom na radno mjesto i radom, takav rad se tretira kao prekovremeni rad i tako se plaća.
- (4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako će se i plaćati.
- (5) U rad kod aktiviranja pripravnog i rad po pozivu, koji se računaju kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

**Član 43.**

- (1) Osnovna plata 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 isključuje, izuzev tačke c) i d).
- (3) Kod poslodavaca kod kojih je rad organizovan u turnusima, medicinske sestre i tehničari i zdravstveni tehničari svih nivoa obrazovanja, imaju sva prava iz stav 1. I 2. ovog člana.

**Član 44.**

- (1) Poslodavac će radniku na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada uvećati platu rukovodeći se stepenom nepovoljnog uticaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Saglasno stavu 1. ovog člana osnovna plata radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:
  - a) Radnici koji su raspoređeni na radnim mjestima sa jonizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti, patološkim odjelima i prosekturi i odjeljenjima koji se bave liječenje pacijenata oboljelim od HIV/AIDS-11%.
  - b) Radnici koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne dijagnostike i terapije, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći – 8%
  - c) Radnicima koji rade u mikrobiološkim citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, protetskim imunološkim laboratorijama, infektivnim odjeljenjima, higijensko epidemiološkoj službi, hiruškim 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, psihijatrijskim odjeljenjima, u centrima za liječenje ovisnosti, psihijatrijskim odjelima, odjeljenjima koja se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, PFD – u, na neurološkim odjeljenjima 5%

- d) Radnicima koji su raspoređeni na bolničkim odjelima privremeno i stalno 6%
  - e) Drugim radnicima koji rade uz specifično otežane uslove rada određene Pravilnikom o radu, uz saglasnost Sindikata na teret ustanove.
  - f) Odredbe navedene u alinejama a), b), c), d), i e) odnose se i na radnike koji su zbog privremene ispomoci nekoj službi prebačene na prijedlog Poslodavca.
- (3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, s tim da ukupan iznos naknade po ovom članu ne može preći 15%.

#### Član 45.

- (1) Obračun naknade za dežurstva isključuje povećanje osnovne plate za noćni rad, rad subotom, nedjeljom iznimno danima praznika i prekovremenog rada.
- (2) Obračun naknade za pripravnost i rad po pozivu ne isključuje povećanje osnovne plate za noćni rad, rad subotom, nedjeljom praznikom i prekovremeni rad u slučaju aktiviranja pripravnosti i dolaska na radno mjesto, odnosno vršenje rada po pozivu.

#### Član 46.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbjediti topli obrok u toku radnog vremena.
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0% od prosječne neto plate 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 plate u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja – dnevnice.
- (3) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se na način propisan za organe uprave.
- (4) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorija iznad 4 zvjezdice.
- (5) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (6) Dnevnice za službeni put iz stav 2. i 3. umanjuje se najviše do 30% ako je osigurana besplatna ishrana.

#### Član 48.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na plaćanje stvarnih troškova zbog odvojenog života 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 manje od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.
- (2) Pod radom na terenu iz stav 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.

Dnevnicu, stvarni troškovi za odvojen život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### Član 51.

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

#### Član 52.

Na isplatu i obračun plate, kao i naknade plate primjenjuju se odredbe člana 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 plate, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Članom uže porodice iz stav 1. ovog člana smatraju se: bračni ili vanbračni drug, djeca, usvojena djeca, djeca nad kojom je produženo roditeljsko staranje, roditelji kao i unučad bez roditelja, braća, sestre, dedo/djed, nana/baka ukoliko žive u zajedničkom domaćinstvu.
- (3) Ukoliko kod istog poslodavca rade dva ili više članova uže porodice koji ostvaruju pravo iz stava 1. ovog člana, ovo prvo 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 plate ostvarene u Federaciji BiH, objavljene prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku u prethodnoj godini.
- (5) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini 3 prosječne neto plate ostvarene na području Federacije BiH prema posljednje objavljenim podacima.
- (6) U slučaju nastanka povrede na radu, radniku se može prema težini povrede, a shodno medicinskoj dokumentaciji, isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini do 3 prosječne neto plate ostvarene na području Federacije BiH prema zadnje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (7) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti člana uže porodice radnika javna zdravstvena ustanova može radniku, shodno finansijskim mogućnostima ustanove, isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini do 3 prosječne neto plate ostvarene u Federaciji BiH prema zadnje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (8) Radniku se može, u skladu sa raspoloživim sredstvima, isplatiti dio ili ukupni troškovi (ne manje od 30 %) liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove u kojoj je liječenje obavljeno.
- (9) Pod teškom bolesti iz stava 5., 7., i 8., ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hiruška intervencija na srcu i mozgu (srčani i moždani), oboljenja mišićnog i nervnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene opštim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze i potvrde nadležne zdravstvene ustanove i zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti formirane kod javne zdravstvene ustanove.
- (10) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva radnik ima pravo na naknadu plate u skladu sa kantonalnim propisima, s tim da razliku od pune plate koja je isplaćena prije odlaska na porodiljsko odsustvo, plaća zdravstvene ustanova zavisno od raspoloživih finansijskih sredstava.

## Član 54.

- (1) Radnik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla.
- (2) Radnik kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno duže od 2 km, pripada naknada za troškove prevoza u visini mjesečne karte, gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
- (3) Pravo iz stava 1., ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (CIPS – prijave).

## Član 55.

- (1) Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, a u skladu sa Pravilnikom o radu i raspoloživim finansijskim sredstvima.
- (2) U slučaju promjene radnog mjesta (organizacione jedinice), radnik ima pravo da zadrži/dobije povoljnije dodatke na osnovnu platu iz ovog Kolektivnog ugovora.

**VII. OTPREMNINA**

## Član 56.

- (1) Otpremnina iz člana 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu.
- (2) Način, uvjet i rokovi isplate otpremnine iz stav 1., ovog člana, utvrđuje se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.
- (3) Radnik koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremninom u visini najmanje pet (5) neto plata koje su radniku isplaćene u posljednjih pet (5) mjeseci.
- (4) Otpremnina iz stava 3. ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.
- (5) U slučaju otkaza ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacionim razlozima kod poslodavca shodno nastalim spomenutim situacijama primjenjivati će se odredbe člana. 96., 109., 110., 111. Zakona o radu.

**VIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOSTI**

## Član 57.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavca ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravima kojima će se regulisati posebnim propisima o reprezentativnosti predviđenih Zakonom o radu na nivou Federacije BiH.
- (3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu i/ili drugim zakonom, 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
  - djelovati na svim drugim pravima u skladu sa Zakonom o radu.

## Član 58.

- (1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada iz ovog Kolektivnog ugovora rješavati će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.
- (2) Poslodavac je obavezan po prethodnoj pismenoj najavi sa temom i prijedlogom rješavanja problema/situacije, održati sastanak radi razgovora sa sindikalnim povjerenikom ili predstavnikom po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od sedam (7) dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis tj. Prijedlog rješavanja problema/situacije sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

- (3) Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika najkasnije u roku od osam dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
- (4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili predstavniku omogućiti neophodan pristup u svrhu obnašanja njegove dužnosti, omogućavanje uvida u podatke i isprave, a u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika. Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika te prijedloge poslovnih i razvojnih odluka koje utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika.
- (5) 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 sindikalnih aktivnosti, pod uvjetom da se ne remeti provođenje radnih procesa tog poslodavca.
- (6) Poslodavac Pravilnikom o radu bliže definiše materijalna obezbjeđenja (prostor i dr.) za nesmetan rad i djelovanje Sindikata.
- (7) Poslodavac je dužan obračunati i iz plate radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata i dostaviti spiskove odbijenih članarina.
- (8) Poslodavac je obavezan bez naknade, osigurati za rad Sindikata sljedeće uslove:
  - jednu prostoriju za rad Sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka,
  - pravo na korištenje telefona, faksa, interneta, email adrese i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti,
  - slobodu podjele štampe, sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama,
- (9) Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće uposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlasti koja se odnose na ovlaštenja Vijeća uposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.
- (10) Reprezentativni sindikati imaju pravo prisustvovati sjednicama Upravnog odbora poslodavca po onim tačkama koje su relevantne za članstvo sindikata a što će se urediti Poslovnikom o radu Upravnog odbora poslodavca.
- (11) Predstavnik Sindikata će učestvovati u radu disciplinske komisije kada se rasprava odnosi na članove Sindikata.
- (12) Ovlašteni Sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa Pravilnikom o radu i Zakonom o radu.
- (13) Sindikalnom predstavniku na bilo kojem nivou sindikalnog organizovanja poslodavac je dužan obezbjeđiti plaćeno odsustvo:
  - Dva (2) sata dnevno za sindikalno djelovanje, za sindikalnog predstavnika i počasnog predstavnika na federalnom nivou,
  - Jedan i po (1,5) sati dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na kantonalnom nivou,
  - Jedan (1) sat dnevno za sindikalno djelovanje za predstavnika sindikata na lokalnom nivou.
  - U ustanovama sa manje od 100 uposlenih sindikalni predstavnik ima pravo na odsustvo od 2 sata sedmično za sindikalne aktivnosti.
- (14) Članovi predsjedništva sindikata na svim nivoima organizovanja mogu jedan drugom ustupiti svoje sate iz prethodnog stava ovog člana, na osnovu pismene saglasnosti, uz najavu poslodavcu. Poslovi predsjednika i člana predsjedništva sindikata mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati to omogućava.



- (15) Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito:
- planu rada zdravstvene ustanove,
  - godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora,
  - strukturi ostvarenih prihoda i troškova,
  - podacima o prosječnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama,
  - o broju novoprimiteljenih radnika, na koje poslove su raspoređeni i u kojoj radnoj jedinici,
  - planiranim organizacionim promjenama i strukturi zaposlenih,
  - drugim pitanjima u skladu sa postignutim dogovorom.

Član 59.

- (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 ostaviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciji 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 i 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 60.

- (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 obavjestiti 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) Radnik koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2., ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti istog 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. Zakona o radu.
- (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. Zakona o radu, s tim da se prosječna plata dovede na nivo plate koju bi radnik ostvario da je radio.

**IX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

Član 61.

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

**X. ŠTRAJK**

Član 62.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cijelosti ili ukoliko nije

drugačije dogovoreno i potpisano između Sindikata i poslodavca.

- (2) Suzdržavanje od štrajka iz stava 1., ovog 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 63.

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom garantiranih sloboda prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, lična sigurnost, hitna medicinska pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članu 65. ovog Ugovora.

Član 64.

- (1) Štrajk se priprema, organizira, provodi u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH", br. 14/00), Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku.
- (2) Štrajk koji je organizovan u skladu sa Zakonom, druga ugovorna strana ne smije sprečavati ili ometati.

Član 65.

- (1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.
- (2) Svi učesnici štrajka 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 hiruških i drugih specijalističkih intervencija.
- (7) U cilju izvršavanja obaveza iz stavova 5., i 6., ovog člana javne zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim medicinskim sestrama-tehničarima o čemu se izvještava štrajkački odbor.
- (8) Radnik ne može biti postavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

**XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Član 66.

- (1) Poslodavci i radnici u javnim zdravstvenim ustanovama su dužni pridržavati se odredbi ovog ugovora i u skladu sa njim donijeti pravilnike o radu u roku od šezdeset (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 plate, 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 uposlenika 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 tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

## Član 67.

Vlada KS će u slučaju usaglašavanja Federalnog kolektivnog ugovora za medicinske sestre i tehničare dati saglasnost na isti, ukoliko se takvim kolektivnim ugovorom dogovore prava do nivoa kako je to utvrđeno ovim kolektivnim ugovorom.

**XII. TUMAČENJE UGOVORA**

## Član 68.

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.
- (2) Sjedište komisije je u prostorijama Sindikata.
- (3) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:
  - daje obavezujuće tumačenje odredbi ovog Ugovora i o nima obavještava obje ugovorne strane,
  - prati izvršavanje ovog Ugovora,
  - izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovog Ugovora.

## Član 69.

- (1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Komisija donosi Poslovnik o radu na koji se daje prethodna saglasnost Sindikata i kantonalnog 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 ovog Ugovora.

## Član 70.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje pojedinih odredbi ovoga ugovora u roku od 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 prestaje teći od dana zatražene dopune.
- (3) Prekid roka u slučaju iz stava 2., ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

**XIII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA**

## Član 71.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog ugovora obavlja 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.

**XIV. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA**

## Član 72.

- (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 Upravni odbor Strukovnog sindikata medicinskih sestara i tehničara KS, a u ime zastupnika poslodavaca ovaj prijedlog može podnijeti Vlada KS ili nadležno ministarstvo na vlastitu ili na inicijativu javne zdravstvene ustanove.

- (3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 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 73.

Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj ugovor saglasno članu 147. Zakona o radu.

## Član 74.

- (1) Ovaj ugovor može se otkazati u skladu sa zakonskim odredbama.
- (2) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.
- (3) Pregovori o novom Ugovoru strane će započeti najkasnije devedeset (90) dana prije isteka roka na koji je zaključen ovaj Ugovor.

## Član 75.

- (1) Ovaj ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od dvije (2) godine, s tim da će se isti primjenjivati do zaključenja novog kolektivnog ugovora.
- (2) Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Strukovni Sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo i Primjer Kantona Sarajevo.
- (3) Primjena ovog Ugovora za radnike i poslodavce počinje teći od 01.04.2022. godine.

## Član 76.

Ovaj Ugovor, kada se zaključi, objavljuje se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Potpisnici:

Broj 54/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Broj 02-04-17463-3/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Predsjednik SSMSTKS  
(na strani sindikata)  
**Elvedin Vatreš, s. r.**

Premijer  
Kantona Sarajevo  
(na strani poslodavca)  
**Edin Forto, s. r.**

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), Sindikat doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo, s jedne strane i Premijer Kantona Sarajevo, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo s druge strane, zaključuju:

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I  
RADNIKA U PODRUČJU DJELATNOSTI  
ZDRAVSTVENE ZAŠTITE NA PODRUČJU KANTONA  
SARAJEVO**

**I. OPĆE ODREDBE**

## Član 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u području djelatnosti zdravstvene zaštite na području Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada radnika doktora medicine i stomatologije uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači kanton, jedan ili više kantona i Federacija Bosne i Hercegovine ili se finansiraju potpuno ili djelimično iz sredstava nadležnih organa Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Federacija

BiH) zajedno, 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, jednog ili više poslodavaca mogu se zaključiti kolektivni ugovori iz oblasti djelatnosti doktora medicine i stomatologije, ali se njima ne mogu utvrditi manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih ovim Ugovorom.
- (2) Pod pojmovima koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru podrazumijevaju se sljedeći:
  - Sindikat – Sindikat doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo,
  - Poslodavac – javna zdravstvena ustanova na području Kantona Sarajevo,
  - Radnik – doktor medicine i doktor stomatologije.

Član 3.

- (1) Poslodavac, odnosno javna zdravstvena ustanova 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, odnosno doktor medicine i doktor stomatologije.

Član 4.

- (1) U slučaju bilo kojeg oblika diskriminacije primjenjivat će se Zakon o zabrani diskriminacije BiH.
- (2) 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.

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. Zakona o radu, 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) 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 Ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet

obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

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

Član 7.

- (1) Ovaj 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) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim ugovorom, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom zaključenim za područje Federacije BiH, 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.
- (4) Najpovoljnije pravo za radnika a koje prelazi izvan okvira prava radnika propisanih ovim kolektivnim ugovorom, snosi sam Poslodavac.

Član 8.

- (1) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor 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 9.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o liječništvu, Zakon o stomatološkoj djelatnosti, 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 10.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stava 1. ovog člana 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.
- (3) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva se na osnovu javnog konkursa ili oglasa poslodavca.
- (4) Sindikat doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo će preko svojih Podružnica u ustanovi imenovati obaveznog člana komisije za prijem radnika (doktora medicine i/ili doktora stomatologije) u radni odnos.

Član 11.

- (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 12.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana traje do šest (6) 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 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 saglasno članu 21. stav 4. Zakona o radu.

**b) Prijem pripravnika**

Član 13.

- (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 saglasno čl. 32. i 34. Zakona o radu.
- (2) Osposobljavanje pripravnika – doktora medicine i stomatologije po osnovu st. 1. i 2. ovog člana obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

**c) Prestanak radnog odnosa**

Član 14.

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

**III. RADNO VRIJEME**

Član 15.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati sedmično.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je, u pravilu na pet dana u sedmici, 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 16.

- (1) Za organizaciju rada odgovoran je poslodavac.
- (2) Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik obavi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

- (3) U slučaju rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na nivou mjeseca.

Član 17.

- (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 hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (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, bez obaveze dolaska i uz prethodni pristanak na takav oblik rada.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama 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, a izuzetno se može dopuniti sa 12-72 za radnike Hitne medicinske pomoći (HMP).
- (9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutru.
- (10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na praznik/blagdan ili neradni dan u smislu Zakona o radu i neradnim danima prema odluci nadležnog organa, evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati a njihovo plaćanje se reguliše prema članu 43. ovog kolektivnog ugovora.
- (11) Prekovremeni rad smatra se svaki rad duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom, kao i svaki rad 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-satne radne sedmice.
- (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. 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). Korištenje ovih dana se ima odobriti najkasnije u roku od 2 mjeseca.

Član 18.

- (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 19.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike 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.

- 1a) rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja – 30 sati sedmično, dnevno 6 sati, raspoređeno na 5 dana sedmično.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju 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 iz stava 1 i 1a) ovog člana izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.
- (4) Poslodavci su dužni, da u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, u vremenskom roku od šezdeset (60) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

#### IV. ODMORI I ODSUSTVA

##### a) Odmor

###### Član 20.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, s tim da se dnevni odmor ne može koristiti na samom početku radnog vremena i na samom kraju radnog vremena.
- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana se može koristiti u skladu sa potrebama radnika, a da se pri tome vodi računa o potrebama organizacije posla, tako da se ne remeti kontinuitet rada.
- (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., 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 kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

###### Član 21.

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

###### Član 22.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u pravilu u trajanju od 48h neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora u toku naredne sedmice te ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu s članom 38. ovog Ugovora.
- (4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 3. ovog člana, može se koristiti naknadno uz saglasnost radnika sa odlukom poslodavca, koji se mora ispoštovati u narednih 14 dana.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

###### Član 23.

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

###### Član 24.

- (1) Pravo na plaćeni 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 i zdravstvenim uslovima  
d) prema radu u posebnim uslovima rada

##### a) prema dužini radnog staža

- od 2 - 5 godina jedan (1) dan;
- od 5 - 10 godina dva (2) dana;
- od 10 - 15 godina tri (3) dana;
- od 15 - 20 godina četiri (4) dana;
- preko 20 godina pet (5) dana;

##### b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS – četiri (4) dana;
- poslovi VSS sa završenom specijalizacijom – pet (5) dana;

##### c) prema socijalnim i zdravstvenim uslovima:

- roditelj, staratelj ili usvojitelj s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina – dva (2) dana;
- roditelju, staratelju ili usvojitelju za svako sljedeće maloljetno dijete do sedam godina – još po jedan (1) dan;
- roditelju, staratelju ili usvojitelju djeteta sa poteškoćama u razvoju – tri (3) dana;
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI (ratnim vojnim invalidima) sa 20 i više % invalidnosti – tri (3) dana.

##### d) prema radu u posebnim uslovima rada:

- pripravnost ili dežurstvo ili rad u smjenama na svim nivoima organizovanja zdravstvene zaštite-dva (2) dana
  - rad u centralnoj sterilizaciji – dva (2) dana;
  - Doktori porodične medicine, pedijatri, doktori u školskim dispanzerima, stomatolozi i ORL specijalisti –dva (2) dana;
  - Pneumoftiziološki dispanzer (PFD) i ustanove koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim odjeljenjima i laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, higijensko-epidemiološkoj službi, prosekturi, centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, hirurškim salama, odjeljenjima oralne hirurgije na svim nivoima organizovanja zdravstvene djelatnosti, odjeljenjima intenzivne njege, hemodijalize, neurologije, endoskopije, invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, transfuziološkoj službi, patronažnoj službi, ekipe hitne medicinske pomoći na terenu, bolnički urgentni centri – pet (5) dana;
  - rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika – deset (10) dana;
  - rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja i rad doktora radiologije – petnaest (15) dana;
- (2) Poslodavac će pravo na plaćeni godišnji odmor preko 30 dana povećati za radnike prema socijalnim i zdravstvenim uslovima i radu u posebnim uslovima kako je navedeno pod c) i d) ovog člana Ugovora.
- (3) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu zdravstvene ustanove i ugovorom o radu.
- (4) Za vrijeme godišnjeg odmora obračunava se nadoknada za minuli rad.

###### Član 25.

- (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.

- (2) Godišnji odmor se zbog specifičnosti poslova i djelatnosti može koristiti po zahtjevu uposlenika iz više dijelova u toku godine.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi tokom kalendarske godine, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### Član 26.

- (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 obavezno vodeći računa o njihovim potrebama i željama.
- (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 plate koju bi ostvario da je radio u tom periodu sa pripadajućim dodacima na uslove rada, položaj, naučni stepen.
- (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 27.

- (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 u skladu s pravilnikom o radu.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora odlukom ili pozivom poslodavca, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje 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 korištenja 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 28.

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

#### b) Odsustva

##### Član 29.

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana u

slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu, kako je navedeno u alineji 1, 2, 3, 4, stava 3. ovog Ugovora.

- (2) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od sedam radnih dana kako je navedeno u alineji 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, stav 3. ovog člana Ugovora što će poslodavac regulisati Pravilnikom o radu o trošku istog.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Zakona o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu u slijedećim slučajevima:
  - sklapanja braka – pet (5) dana,
  - teže bolesti člana uže obitelji – pet (5) dana,
  - za smrtni slučaj člana uže obitelji – pet (5) dana,
  - porođaja supruge – tri (3) dana,
  - obaveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalni rad – deset (10) dana
  - polaganje specijalističkog ispita – petnaest (15) dana
  - polaganje stručnog ispita – sedam (7) dana
  - polaganje ispita iz uže specijalizacije – deset (10) dana
  - izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada – deset (10) dana
  - obrazovanja i seminara za potrebe sindikalnog rada, sudjelovanje na sindikalnim susretima i sportskim susretima – dva (2) dana
  - preseljenje – dva (2) dana.
- (4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo sukladno članu 53. stav 4. Zakona o radu – dva (2) dana.
- (5) Članom uže obitelji, u smislu stava 3. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baba (po ocu i majci), braća i sestre kao i otac, majka, brat i sestra bračnog ili vanbračnog druga.
- (6) 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 a druga dva dana od godišnjeg odmora ili slobodnih sati-dana ostvarenih prekovremenim radom – viškom sati ili kao neplaćeno odsustvo.
- (7) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona i pravilnikom o radu.

#### Član 30.

- (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;
  - izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada;
  - gradnju ili popravku kuće ili stana;
  - njegu člana porodice;
  - posjete članovima porodice u inostranstvu.
- (2) Ukupno trajanje plaćenog i neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, u toku kalendarske godine, u slučajevima koji su tretirani kroz obje kategorije je u trajanju do 30 dana.
- (3) Radniku se na njegov pisani zahtjev uz obrazloženje može odobriti neplaćeno odsustvo u kontinuitetu od jedne godine, jednom u deset godina rada kod poslodavca.
- (4) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.

- (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovi rada miruju.

Član 31.

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

## V. TROŠKOVI EDUKACIJE

Član 32.

- (1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usaglašenih interesa poslodavca i radnika.
- (2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, u skladu sa članom 31. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uslova iz stava 1 ovog člana, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

## VI. PLAĆE I NAKNADE

Član 33.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti uslove rada i dati posao i za obavljani rad isplatiti plaću.
- (2) 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.
- (3) 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.

Za obavljani 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 u skladu sa zakonom o vršenju djelatnosti ostvaruje zdravstvena ustanova.

Član 36.

- (1) Plaća za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa članom 76. 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 Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu.
- (3) Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.
- (4) Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža neto satnica utvrđena ovim kolektivnim ugovorom množi sa mjesečnim fondom sati shodno članu 17. stav 13. ovog kolektivnog ugovora.
- (5) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo iznosi **2,76 KM**.

Član 37.

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

### Zanimanja I grupe - koeficijent složenosti 5,0

Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije.

### Zanimanja II grupe - koeficijent složenosti 6,0

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije i specijalizacija.

### Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 6,1

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije sa preko deset godina specijalističkog staža.

### Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 6,2

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije sa subspecijalizacijom.

- (2) Doktori medicine i stomatologije su dio osnovnog, samostalnog i odgovornog nosioca zdravstvene djelatnosti koja je od posebnog interesa za FBiH, a time i Kanton Sarajevo koji osigurava zdravstvenu zaštitu.
- (3) Pravilnikom o radu zdravstvene ustanove mogu se detaljnije razraditi grupe složenosti poslova o trošku Poslodavca, s tim da se tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljniji uslovi, koeficijenti, za pojedine grupe utvrđene ovim Ugovorom.
- (4) Radnici se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.
- (5) U slučaju osiguravanja dodatnih prava zaposlenih u zdravstvu datih kroz novi kolektivni ili izmjene i dopune kolektivnog ugovora sa radnicima u zdravstvu, bez odlaganja će se pristupiti pregovorima o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora radi usaglašavanja.

Član 38.

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.

Član 39.

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 će 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 5%, pri čemu se dodaci iz alineje 1. i 2. ovog stava 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 5-15% prema odgovornosti koje nosi rukovodno radno mjesto, a saglasno Pravilniku o radu i finansijskim sredstvima Poslodavca.

Član 41.

- (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 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 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 slijedeći način:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao rad radnim danom pred neradni dan, odnosno kao rad neradnim danom za subotu i nedjelju,
    - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plaće radnika;
  - c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plaće radnika.
    - prvih osam sati rada obračunava se kao rad za praznik radnim danom, danom pred neradni dan ili neradnim danom,
    - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 18% od osnovne plaće radnika;
- (2) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su na specijalizaciji ili subspecijalizaciji u matičnoj zdravstvenoj ustanovi ili su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu i to u drugoj polovini njihove specijalizacije ili subspecijalizacije. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u kojoj radnik obavlja specijalizaciju ili subspecijalizaciju.
- (3) Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
- (4) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.
- 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) U slučaju da dođe do aktiviranja pripravnosti i potrebe za dolaskom na radno mjesto i radom, takav rad se tretira kao prekovremeni rad i tako se plaća.
- (4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
- (5) U rad kod aktiviranja pripravnog i rad po pozivu, koji se računaju 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, izuzev c) i d).
- (3) Kod poslodavaca kod kojih je rad organizovan u turnusima, doktori medicine i stomatologije imaju sva prava iz stava 1 i 2 ovog člana.
- Član 44.
- (1) Poslodavac će radniku na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada uvećati plaću rukovodeći se stepenom nepovoljnog uticaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Saglasno stavu 1. ovog člana osnovna plaća radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:
- a) doktorima koji rade sa jonizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti, patološkim odjelima i prosekturi, i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS – 11%
  - b) doktorima koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne dijagnostike i terapije, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći – 8%,
  - c) radnicima na bolničkim odjelima – 6%,
  - d) radnicima koji rade u mikrobiološkim citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, u higijensko-epidemiološkoj službi, hirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, stomatološkoj, 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, psihijatrijskim odjelima, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, PFD-u, na neurološkim odjeljenjima – 5%,
  - e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uslove rada određene Pravilnikom o radu, uz saglasnost Sindikata na teret ustanove,
  - f) odredbe navedene u alinejama a),b),c), d) i e) odnose se i na radnike koji su na specijalizaciji i subspecijalizaciji.
- (3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, s tim da ukupan iznos naknade po ovom članu ne može preći 15%.
- Član 45.
- (1) Obračun naknade za dežurstvo isključuju povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, praznikom i prekovremeni rad.
- (2) Obračun naknade za pripravnost i rad po pozivu ne isključuje povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, praznikom i prekovremeni rad u slučaju aktiviranja pripravnosti i dolaska na radno mjesto odnosno vršenja rada po pozivu.
- 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 Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja - dnevnicama.
- (3) Dnevnicama 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 iznad 4 zvjezdice.
- (5) Dnevnicama za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (6) Dnevnicama za službeni put iz stava 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana.



## Član 48.

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.

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 ili vanbračni drug, djeca, usvojena djeca, djeca nad kojom je produženo roditeljsko staranje, roditelji kao i unučad bez roditelja, te braća i sestre, dedo/djed i nana/baba ukoliko žive u zajedničkom domaćinstvu.
- (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 prodice 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.
- (5) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (6) U slučaju nastanka povrede na radu radnika, radniku se može, prema težini povrede, a shodno medicinskoj dokumentaciji, isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini do 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (7) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti člana uže porodice radnika javno zdravstvena ustanova može radniku, shodno finansijskim mogućnostima javno zdravstvene ustanove, isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini do 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (8) Radniku se može, u skladu sa raspoloživim sredstvima, isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio

troškove toga liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove u kojoj je liječenje obavljeno.

- (9) Pod teškom bolesti iz stava 5., 7. i 8. ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze i potvrde nadležne zdravstvene ustanove i zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti formirane kod javno zdravstvene ustanove.
- (10) Za vrijeme korištenja porodijskog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa kantonalnim propisima, s tim da razliku do pune plaće koja je isplaćena prije odlaska na porodijsko odsustvo, plaća zdravstvena ustanova zavisno od raspoloživih finansijskih sredstava.

## Član 54.

- (1) Radnik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla.
- (2) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 2km, pripada naknada za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
- (3) Pravo iz stava 1. ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (prijavnica CIPS)

## Član 55.

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

**VII. OTPREMNINA**

## Član 56.

- (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 pet (5) neto plaća koje su radniku isplaćene u posljednjih pet (5) mjeseci.
- (4) Otpremnina iz stava 3. ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.
- (5) U slučaju otkaza ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacionim razlozima kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe čl. 96, 109, 110. i 111. Zakona o radu.

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

## Član 57.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima koji će se regulisati posebnim propisima o reprezentativnosti predviđenih Zakonom o radu na nivou Federacije BiH.
- (3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu i/ili drugim zakonom, 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.
- Član 58.
- (1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada iz ovog Kolektivnog ugovora rješavati će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.
  - (2) Poslodavac je obavezan po prethodnoj pismenoj najavi sa temom i prijedlogom rješenja problema/situacija, održati sastanak radi razgovora sa sindikalnim povjerenikom ili predstavnikom po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od sedam (7) dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis tj. prijedlog rješenja problema/situacije sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
  - (3) Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika najkasnije u roku do osam dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
  - (4) Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, povjereniku omogućiti neophodan pristup u svrhu obnašanja njegove dužnosti, omogućavanje uvida u podatke i isprave, a u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika. Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika te prijedloge poslovnih i razvojnih odluka koje utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika.
  - (5) 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.
  - (6) Poslodavac Pravilnikom o radu bliže definiše materijalne obezbjeđenja (prostor i dr.) za nesmetan rad i djelovanje Sindikata.
  - (7) Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata i dostaviti spiskove odbijenih članarina.
  - (8) Poslodavac je obavezan bez naknade, osigurati za rad Sindikata sljedeće uslove:
    - jednu prostoriju za rad Sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka,
    - pravo na korištenje telefona, faksa, interneta, mail adrese i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
    - slobodu podjele štampe, sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama.
  - (9) 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.
  - (10) Reprezentativni sindikati imaju pravo prisustvovati sjednicama Upravnog odbora poslodavca po onim tačkama koje su relevantne za članstvo sindikata, a što će se urediti Poslovnikom o radu Upravnog odbora.
  - (11) Predstavnik Sindikata će učestvovati u radu disciplinske komisije kada se rasprava odnosi na članove Sindikata.
  - (12) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa Pravilnikom o radu i Zakonom o radu.
  - (13) Sindikalnom predstavniku na bilo kom nivou sindikalnog organizovanja, poslodavac je dužan obezbijediti plaćeno odsustvo:
    - 2 sata dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika i počasnog predsjednika na federalnom nivou;
    - 1,5 sati dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na kantonalnom nivou;
    - 1 sat dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na lokalnom nivou.
    - U ustanovi sa manje od 100 uposlenih 2 sata sedmično za sindikalno djelovanje.
  - (14) Članovi predsjedništva sindikata na svim nivoima organizovanja mogu jedan drugom ustupiti svoje sate iz prethodnog stava ovog člana, na osnovu pismene saglasnosti, uz najavu poslodavcu. Poslovi predsjednika ili člana predsjedništva sindikata mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati to omogućava.
  - (15) Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito:
    - planu rada zdravstvene ustanove;
    - godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;
    - strukturi ostvarenih prihoda i troškova;
    - podaci o prosječnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
    - broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni u koju radnu jedinicu;
    - planiranim organizacionim promjenama i strukturi zaposlenih;
    - drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.
- Član 59.
- (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 ovlašteni 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 60.
- (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 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 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. Zakona o radu.

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

## IX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Član 61.

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

### Član 62.

- (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 63.

- (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 65. ovog ugovora.

### Član 64.

- (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.
- (2) Štrajk koji je organizovan u skladu sa Zakonom, druga ugovorna strana ne smije sprečavati ili ometati.

### Član 65.

- (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) U cilju izvršavanja obaveza iz stavova 5. i 6. ovog člana javno zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim doktorima medicine o čemu se izvještava štrajkački odbor.
- (8) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

## XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 66.

- (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 šezdeset (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 obavežno konsultira sa Sindikatom odnosno Vijećem uposlenika 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.

### Član 67.

Vlada KS će u slučaju usaglašavanja Federalnog kolektivnog ugovora za doktore medicine i stomatologije dati saglasnost na isti, ukoliko se takvim kolektivnim ugovorom dogovore prava do nivoa kako je to utvrđeno ovim kolektivnim ugovorom.

## XII. TUMAČENJE UGOVORA

### Član 68.

- (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 prostorijama Sindikata.
- (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 69.

- (1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Komisija donosi Poslovnik o radu na koji se daje prethodna saglasnost sindikata i kantonalnog 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 70.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje pojedinih odredbi 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 prestaje teći od dana zatražene dopune.
- (3) Prekid roka u slučaju iz stava 2. ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

**XIII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA**

## Član 71.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog Ugovora obavlja kantonalni inspektor rada saglasno članu 144. Zakona o radu.
- (2) Zahtjev za obavljanje inspekcijskog nadzora mogu podnijeti sve osobe utvrđene u članu 162. Zakona o radu.

**XIV. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA**

## Član 72.

- (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 Upravni odbor Sindikata doktora medicine i stomatologije KS, a u ime zastupnika poslodavaca ovaj prijedlog može podnijeti Vlada Kantona Sarajevo ili nadležno ministarstvo na vlastitu ili na inicijativu javne zdravstvene ustanove.
- (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 73.

Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj ugovor saglasno članu 147. Zakona o radu.

## Član 74.

- (1) Ovaj Ugovor može se otkazati u skladu sa zakonskim odredbama.
- (2) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.
- (3) Pregovore o novom ugovoru strane će započeti najkasnije devedeset (90) dana prije isteka roka na koji je zaključen ovaj Ugovor.

## Član 75.

- (1) Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od dvije (2) godine, s tim da će isti primjenjivati do zaključenja novog kolektivnog ugovora.
- (2) Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Sindikat doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo i Premijer Kantona Sarajevo.
- (3) Primjena ovog Ugovora za radnike i poslodavce počinje teći od 01.04.2022. godine.

## Član 76.

Ovaj Ugovor, kada se zaključi, objavljuje se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Potpisnici:

Broj 32/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Broj 02-04-17463-1/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Predsjednik SDMISKS  
Premijer Kantona Sarajevo  
(na strani sindikata)  
(na strani poslodavca)  
Prim. dr med. **Izet Hočko**, s. r.

Premijer Kantona Sarajevo  
(na strani poslodavca)  
**Edin Forto**, s. r.

Na osnovu člana 137., 138. i 138a. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16 i 89/18), Sindikat radnika u

zdravstvu u Kantonu Sarajevo, s jedne strane i Premijer Kantona Sarajevo s druge strane, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I  
RADNIKA U OBLASTI ZDRAVSTVA ZA PODRUČJE  
KANTONA SARAJEVO**

**I. OPĆE ODREDBE**

## Član 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada radnika zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači kanton, jedan ili više kantona i Federacija Bosne i Hercegovine zajedno ili se finansiraju potpuno ili djelimično iz sredstava nadležnih organa Kantona Sarajevo, odnosno imaju status ugovorne zdravstvene ustanove sa Zavodom zdravstvenog osiguranja Kantona Sarajevo, a u smislu člana 53. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Službene novine Federacije BiH" broj 46/10 i 75/13).

## Član 2.

- (1) Na nivou kantona jednog ili više poslodavaca mogu se zaključiti pojedinačni kolektivni ugovori, odnosno kolektivni ugovori u oblasti zdravstva, ali se njima ne mogu utvrditi manja prava od prava i obaveza utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Pod pojmovima koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru podrazumijevaju se sljedeći:
  - Sindikat – Sindikat radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo
  - Poslodavac – zdravstvena ustanova na području Kantona Sarajevo u smislu člana 1. Kolektivnog ugovora
  - Radnik – lice zaposleno u ustanovi u smislu člana 1. Kolektivnog ugovora.

## 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) U slučaju bilo kojeg oblika diskriminacije primjenjivat će se Zakon o zabrani diskriminacije BiH i članovi 8., 9., 10., 11., 12. i 13. Zakona o radu.
- (2) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koja traže 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, te prema obrazovanju i stručnoj spremi.

## 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 (mobbing) 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. Zakona o radu 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 uslova ili profesionalnog statusa.

## Član 6.

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 4. Kolektivnog ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uslov 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 7.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor obavezuje strane koje su ga zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbi člana 142. i 143. Zakona o radu.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ustanove, odnosno ugovorom o radu zaključenim između poslodavca i radnika, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, a u smislu odredbe člana 19. Zakona o radu.
- (4) Najpovoljnije pravo za radnika, a koje prelazi izvan okvira prava radnika propisanih ovim Kolektivnim ugovorom, snosi sam Poslodavac.

## Član 8.

- (1) Strane koje su zaključile ovaj ugovor obavezuju se primjenjivati ga u dobroj vjeri.
- (2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale u trenutku zaključenja ovog kolektivnog 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 kolektivni ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjene Kolektivnog ugovora, na način i po postupku utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

## Član 9.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o lječništvu, Zakon o stomatološkoj djelatnosti, Zakon o sestrištvu i primaljstvu, Zakon o apotekarskoj djelatnosti, kao i propisi donijeti na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

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

## Član 10.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se na osnovu pravilnika o radu poslodavca, odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa za poslodavce koji zapošljavaju manje od 30 radnika, te u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima poslodavca.
- (3) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva se na osnovu javnog konkursa ili oglasa poslodavca.
- (4) Sindikat će odrediti jednog predstavnika za komisiju za prijem radnika u radni odnos.

## Član 11.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uslova za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uslove utvrđene pravilnikom o radu poslodavca, 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 člana 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 12.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana traje do šest mjeseci.
- (3) Probni rad se može radniku izuzetno 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 dokumentovati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.
- (5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnog rada kojeg obavlja, kao i uslova radnog mjesta, te razlozi produženja probnog rada, postupak i način regulisanja produženja probnog rada.
- (6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos saglasno članu 21. stav 4. Zakona o radu.

**b) Prijem pripravnika**

## Član 13.

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravnčkog staža sa pripravnikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa saglasno članu 32. i 34. Zakona o radu.
- (2) Osposobljavanje pripravnika - zdravstvenog radnika po osnovu stava 1. ovog člana obavlja se na način i pod uslovima, kao i u trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnčki staž i stručni ispit.

**c) Prestanak radnog odnosa**

## Član 14.

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Poglavlja XI Zakona o radu pod nazivom "Prestanak ugovora o radu".

**III. RADNO VRIJEME**

## Član 15.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati sedmično, izuzetno radnici koji podliježu skraćenom radnom vremenu puno radno vrijeme iznosi 30 sati.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, 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 ustanova iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu člana 181. stav 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu poslodavca.

## Član 16.

- (1) Za organizaciju rada odgovoran je poslodavac.
- (2) Poslodavac je dužan organizovati rad na način da radnik obavi 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 17.

- (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 hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (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, bez obaveze dolaska i uz prethodni pristanak na takav oblik rada.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji se obavlja u smjenama (prijepodne – 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, a izuzeto se može dopuniti sa 12-72 za radnike Hitne medicinske pomoći (HMP).
- (9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutru.
- (10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na blagdan/praznik ili neradni dan u smislu Zakona o radu i neradnim danima prema odluci nadležnog organa evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati, a njihovo plaćanje se reguliše prema članu 43. ovog kolektivnog ugovora.

- (11) Prekovremenim radom smatra se svaki rad duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom, kao i svaki rad duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.
- (12) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5-satne radne sedmice.
- (13) Mjesečni fond radnih sati je 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 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). Korištenje ovih dana se ima odobriti najkasnije u roku od 2 mjeseca.

## Član 18.

- (1) Radnik zaposlen u ustanovama iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora 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 19.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uslovima utvrđenim članom 37. Zakona o radu, propisima o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donijetim na osnovu ovih zakona.
  - 1a) Rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja – 30 sati sedmično, dnevno 6 sati raspoređeno na 5 dana sedmično.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji regulišu ovu oblast.
- (3) Radnici koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada iz stava 1. i 1a) ovog člana izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.
- (4) Poslodavci su dužni, da u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, u vremenskom roku od šezdeset (60) dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

**IV. ODMORI I ODSUSTVA****a) Odmori**

## Član 20.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, s tim da se dnevni odmor ne može koristiti na samom početku radnog vremena i na samom kraju radnog vremena.
- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana se može koristiti u skladu sa potrebama radnika, a da se pri tome vodi računa o potrebama organizacije posla, tako da se ne remeti kontinuitet rada.

- (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 stava 1., 3. i 4. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (6) Način i vrijeme korištenja odmora iz stava 1., 3. i 4. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.

Član 21.

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

Član 22.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora u toku naredne sedmice, te ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu sa članom 38. ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 3. ovog člana, može se koristiti naknadno uz saglasnost radnika sa odlukom poslodavca, koji se mora ispoštovati u narednih 14 dana.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Član 23.

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

Član 24.

- (1) Pravo na plaćeni 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 i zdravstvenim uslovima,
    - d) prema radu u posebnim uslovima rada.
  - a) prema dužini radnog staža:
 

1) od 2 do 5 godina	jedan (1) dan,
2) od 5 do 10 godina	dva (2) dana,
3) od 10 do 15 godina	tri (3) dana,
4) od 15 do 20 godina	četiri (4) dana,
5) preko 20 godina	pet (5) dana,
  - b) prema složenosti poslova:
 

1) zanimanje I, II i III grupa složenosti poslova	2 dana,
2) zanimanje IV, V i VI grupe složenosti poslova	3 dana,
3) zanimanje VII/1 i VII/2 grupe složenosti poslova	4 dana,
4) zanimanje VII/1 do X grupe složenosti poslova	5 dana.
  - c) prema socijalnim i zdravstvenim uslovima:
    - 1) roditelj, staratelj, usvojitelj ili hranitelj s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina - 2 dana
    - 2) roditelju, staratelju, usvojitelju ili hranitelju za svako sljedeće maloljetno dijete do sedam godina - još po 1 dan
    - 3) roditelju, staratelju usvojitelju ili hranitelju djeteta sa posebnim potrebama - 3 dana
    - 4) invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata s najmanje 60% invalidnosti i RVI (ratnim vojnim invalidima) sa 20 i više % invalidnosti - 3 dana.

- d) prema radu u posebnim uslovima rada, i to:
  - 1) rad u smjenama, turnusu, s pripravnošću ili dežurstvom na svim nivoima organizovanja zdravstvene zaštite - 2 dana
  - 2) rad u centralnoj sterilizaciji - 2 dana
  - 3) zaposleni u porodičnoj medicini, centru za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju, pedijatriji, školskom odjelu, stomatološkom odjelu, ginekološkim ambulantama, orl službama, radnici svih službi koji obavljaju kućne posjete u opisu svog radnog mjesta, te osoblje koje vrši zbrinjavanje, razvrstavanje i transport medicinskog otpada - 2 dana
  - 4) pneumofiziološki dispanzer (PFD) i ustanove koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biohemijско - hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim odjeljenjima i laboratorijama/službama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, u higijensko - epidemiološkoj službi, prosekturi, centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, hirurškim salama, maksilofacijalnoj i oralnoj hirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, odjeljenjima intenzivne njege, neurologije, endoskopije, invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonošćad, palijativnoj njezi, patronažnoj službi, centrima za liječenje ovisnosti, ekipe hitne medicinske pomoći, centri urgentne medicine, odjeljenje za internu medicinu, odjeljenje za fizikalnu medicinu, hiruška odjeljenja, odjeljenja ginekologije, sva hospitalna odjeljenja sa ležućim kapacitetima, radnici zaposleni u proizvodnji ljekovitih galenskih pripravaka i proizvodnji čajeva - 5 dana
  - 5) ekipe hitne medicinske pomoći na terenu (kardiomobil) - 6 dana s tim da se u odnosu na ove ekipe isključuje uvećanje dana za godišnji odmor iz prethodne alineje ovog člana
  - 6) rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika - 10 dana
  - 7) rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja, rad radnika radiologije u službama za radiološku i ultrazvučnu dijagnostiku, te rad ionizirajućim zračenjem drugih specijalnosti koji izvode operativne procedure uz C-luk ili skopiju u svim zdravstvenim ustanovama i na svim nivoima zdravstvene zaštite Kantona Sarajevo - 15 dana.
- (2) Poslodavac će pravo na plaćeni godišnji odmor preko 30 dana povećati za radnike prema socijalnim i zdravstvenim uslovima i radu u posebnim uslovima kako je navedeno u stavu 1. tačka c) i d) ovog člana kolektivnog ugovora.
- (3) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.
- (4) Za vrijeme godišnjih odmora obračunava se naknada za minuli rad.

Član 25.

- (1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, dani vikenda, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustva sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (2) Godišnji odmor se zbog specifičnosti poslova i zdravstvene djelatnosti može koristiti po zahtjevu radnika u više dijelova u toku godine.

- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Radnik ima pravo koristi jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi tokom kalendarske godine, uz obavezu da obavijesti poslodavca o tome najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### Član 26.

- (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 i obavezno vodeći računa o njihovim potrebama i željama.
- (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 u tom periodu sa pripadajućim dodacima na uslove rada, položaj i naučni stepen.
- (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 27.

- (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 u skladu sa pravilnikom o radu.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora odlukom ili pozivom poslodavca, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje 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 korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa pravilnikom o radu poslodavca.
- (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 28.

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

### b) Odsustva

#### Član 29.

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu kako je navedeno u stavu 3. alineja 1., 2., 3. i 4. ovog člana.
- (2) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od sedam radnih dana kako je navedeno u stavu 3. alineja 5., 6., 7., 8., 9., 10. i 11. ovog

člana što će poslodavac regulisati pravilnikom o radu o trošku istog.

- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu poslodavca u slijedećim slučajevima:
- sklapanja braka - 5 dana
  - teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva - 5 dana
  - za smrtni slučaj člana uže porodice, odnosno domaćinstva - 5 dana
  - porođaja supruge - 3 dana
  - obaveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - 10 dana
  - polaganje specijalističkog ispita - 15 dana
  - polaganje stručnog ispita - 7 dana
  - polaganje ispita iz uže specijalizacije - 10 dana
  - izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada ili polaganje diplomskog ispita - 10 dana
  - obrazovanja i seminara za potrebe sindikalnog rada, sudjelovanja na sindikalnim susretima i sportskim susretima - 2 dana
  - preseljenje - 2 dana.
- (4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa članom 53. stav 4. Zakona o radu – 2 dana.
- (5) Članom uže porodice, u smislu stava 3. 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/djed i nana/baba (po ocu i majci), braća i sestre, kao i otac, majka, brat i sestra bračnog ili vanbračnog partnera.
- (6) 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, a druga dva dana od godišnjeg odmora ili slobodnih sati – dana ostvarenih prekovremenim radom – viškom sati ili kao neplaćeno odsustvo.
- (7) radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisima kantona i pravilnikom o radu poslodavca.

#### Član 30.

- (1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu sa članom 54. Zakona o radu, ovim kolektivnim ugovorom, kao i pravilnikom o radu poslodavca, 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,
  - njegu člana porodice,
  - posjetu članovima porodice u inostranstvu.
- (2) Ukupno trajanje plaćenog i neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, u toku kalendarske godine, u slučajevima koji su tretirani za obje kategorije je u trajanju do 30 dana.
- (3) Radniku se na njegov pisani zahtjev uz obrazloženje može odobriti neplaćeno odsustvo u kontinuitetu od jedne godine, jednom u deset godina rada kod poslodavca.
- (4) Pravilnikom o radu poslodavca mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.
- (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovi rada miruju.



**V. TROŠKOVI EDUKACIJE**

## Član 31.

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

## Član 32.

- (1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na osnovu usaglašenih interesa poslodavca i radnika.
- (2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inostranstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja/licence za samostalan rad, u skladu sa članom 31. ovog Kolektivnog ugovora, uz ispunjenje uslova iz stava 1. ovog člana, radniku će se osigurati plaćeno odsustvo, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

**VI. PLAĆE I NAKNADE**

## Član 33.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti uslove rada i dati posao i za obavljani rad isplatiti plaću.
- (2) 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 poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uslove rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.

## Član 34.

Za obavljani rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH.

## Član 35.

Plaće radnika i ostala lična primanja u smislu ovog kolektivnog ugovora isplaćuju se radnicima iz sredstava koja u skladu sa zakonom u vršenju djelatnosti ostvaruju ustanove iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora.

## Član 36.

- (1) Plaća za obavljani 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 članom 76. Zakona o radu.
- (2) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uslovima rada za odgovarajući posao u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pojedinačnim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu poslodavca.
- (3) Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.
- (4) Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža neto satnica utvrđena ovim kolektivnim ugovorom množi sa mjesečnim fondom sati shodno članu 17. stav 13. ovog Kolektivnog ugovora.
- (5) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo iznosi **2,76 KM**.

## Član 37.

- (1) Pojedinačni poslovi - zanimanja razvrstavaju se prema složenosti poslova radnog mjesta u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti u rasponu od 1,55 do 6,20, i to kako slijedi:
  1. Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti 1,55  
Jednostavni poslovi - zanimanja za koje je potrebna osnovna škola (poslovi čišćenja radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada).
  2. Zanimanje II grupe - koeficijent složenosti 1,60  
Manje složeni poslovi - zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola sa dodatnim funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.
    - a) poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportovanje nečistog rublja i sl.);
    - b) poslovi pranja laboratorijskog posuđa, ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuđa, razvrstavanje sterilizovanog posuđa prema namjeni i sl.);
    - c) jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza;
    - d) pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.);
    - e) pomoćni poslovi kod obdukcije, pakovanja sanitetskog materijala i sl.
  3. Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 2,00  
Srednje složeni poslovi - zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stepen obrazovanja, odnosno KV radnici:
    - a) poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača - na nivou zvanja kvalifikovanog radnika i sl.);
    - b) poslovi na pripremi hrane (kuhanje);
    - c) poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta - operater na telefonskoj centrali;
    - d) poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opšti prijevoz;
    - e) srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija.
  4. Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 2,40  
Složena zanimanja - poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.
  5. Zanimanje V grupe - koeficijent složenosti 2,60  
Složeni poslovi - zanimanja za koje je potrebna VKV.
  6. Zanimanje VI grupe - koeficijent složenosti 2,70  
Složeni poslovi - zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.
  7. Zanimanja VII/1 grupe - koeficijent složenosti 2,90  
Složeni poslovi - zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema nezdravstvenog usmjerenja.
  8. Zanimanje VII/2 grupe - koeficijent složenosti 3,10  
Zanimanje - poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja.

9. Zanimanja VIII/1 grupe - koeficijent složenosti 3,70  
Zanimanja - poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.
  10. Zanimanja VIII/2 grupe - koeficijent složenosti 3,80  
Zanimanja - poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera – fakultet zdravstvenih studija.
  11. Zanimanje IX/1 grupe – koeficijent složenosti 5,00  
Zanimanja - poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog smjera:
    1. doktor medicine
    2. doktor stomatologije
    3. magistar farmacije.
  12. Zanimanje IX/2 grupe - koeficijent složenosti 5,20  
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja i specijalizacija i magistri farmacije sa specijalizacijom iz medicinske biohemije.
  13. Zanimanja IX/3 grupe - koeficijent složenosti 6,00  
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.
  14. Zanimanja X grupe - koeficijent složenosti 6,20  
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i subspecijalizacija.
- (2) Pravilnikom o radu poslodavca mogu se detaljnije razraditi grupe složenosti poslova, s tim da se tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljniji uslovi i koeficijenti za pojedine grupe utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.
  - (3) Radnici se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.
  - (4) U slučaju osiguravanja dodatnih prava zaposlenih u zdravstvu datih kroz novi kolektivni ugovor ili izmjene i dopune kolektivnog ugovora sa drugim sindikatima u zdravstvu bez odlaganja će se pristupiti pregovorima o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora radi usaglašavanja.

#### Član 38.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.

#### Član 39.

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 će u pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plaće za naučni stepen doktora nauka/ struke, naučni stepen magistra nauka/struke, naziv primarijus, 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 primarijus – 5%, pri čemu se dodaci iz alineje 1. i 2. ovog stava 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 5-15% prema odgovornosti koje nosi rukovodno radno mjesto, a saglasno Pravilniku o radu i finansijskim sredstvima poslodavca.

#### Član 41.

- (1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
  - a) radnim danom iznosi 9% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
    - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,
    - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plaće radnika,;
  - b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi 13,5% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao rad radnim danom pred neradni dan, odnosno kao rad neradnim danom za subotu i nedjelju,
    - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 13,5% osnovne plaće radnika;
  - c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini 18% osnovne plaće radnika:
    - prvih osam sati rada obračunava se kao rad za praznik radnim danom, danom pred neradni dan ili neradnim danom,
    - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 18% osnovne plaće radnika.
- (2) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u matičnoj zdravstvenoj ustanovi ili su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu i to u drugoj polovini njihove specijalizacije ili subspecijalizacije. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u kojoj radnik obavlja specijalizaciju ili subspecijalizaciju.
- (3) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
- (4) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

#### 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) U slučaju da dođe do podizanja pripravnosti i potrebe za dolaskom na radno mjesto i radom, takav rad se tretira kao prekovremeni rad i tako se plaća.
- (4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, prema stavu 1. ovoga člana, 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).

(3) Kod poslodavca kod kojih je rad organizovan u turnusima, radnici imaju sva prava iz stava 1. i 2. ovog člana.

Član 44.

(1) Poslodavac radniku na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada uvećava plaću rukovodeći se stepenom nepovoljnog uticaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Saglasno stavu 1. ovog člana osnovna plaća radnika uvećava se prema uslovima rada kako slijedi:

- radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti, patološkim odjelima i prosekturi i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS, te za radnike koji rade u službama za radiološku i ultrazvučnu dijagnostiku u svim zdravstvenim ustanovama i na svim nivoima zdravstvene zaštite u Kantonu Sarajevo, te rad sa ionizirajućim zračenjem u operativnim salama koji izvode operativne procedure uz C-luk ili skopiju 11%,
- radnicima koji rade na odjelima hirurških disciplina, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije 8%,
- radnicima koji rade u jedinicama intenzivne njege, kliničkim urgentnim centrima i hitnoj medicinskoj pomoći 8%
- medicinskim tehničarima hitne medicinske pomoći koji obavljaju dodatne poslove vozača sanitetskog vozila i/ili kardiomobila 20%
- radnicima na bolničkim odjelima 6%,
- radnicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika, u mikrobiološkim, citološkim, biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama/službama, na infektivnim odjeljenjima, 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 savjetovalištima i centrima za mentalno zdravlje, psihijatrijskim odjeljenjima, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, PFD-u, na neurološkim odjeljenjima 5%,
- porodičnoj medicini, odjeljenjima interne medicine, odjeljenjima fizikalne medicine i rehabilitacije, stomatološka služba 3%
- drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uslove rada određene Pravilnikom o radu poslodavca uz saglasnost Sindikata na teret ustanove,
- odredbe navedene u alinejama od 1 do 8. ovog stava odnose se i na radnike koji su na specijalizaciji i subspecijalizaciji, odnosno odnose se i na radnike koji su zbog privremene ispomoci nekoj službi prebačene na prijedlog poslodavca.

(3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, s tim da ukupan iznos naknade po ovom članu ne može preći 15%.

Član 45.

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

(2) Obračun naknade za pripravnost i rad po pozivu ne isključuje povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, praznikom i prekovremeni rad u slučaju

podizanja pripravnosti i dolaska na radno mjesto, odnosno vršenja rada po pozivu.

Član 46.

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

(2) Ukoliko poslodavac ne obezbijedi 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.

Član 47.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 48.

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

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

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

(4) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.

(5) Dnevnice za službeni put iz stava 2. i 3. ovog člana umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana.

Član 49.

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

Član 50.

(1) Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike zavisno 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 51.

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

Član 52.

(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 53.

Na isplatu i obračun plaće, kao i naknade plaće primjenjuju se odredbe članova 79, 80., 81. i 82. Zakona o radu.

Član 54.

(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 braćni, odnosno vanbraćni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče, i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo, nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(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 objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### Član 55.

(1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju nastanka povrede na radu radnika, radniku se može, prema težini povrede, a shodno medicinskoj dokumentaciji, isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini do 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(3) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti člana uže porodice radnika poslodavac može radniku, isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini do 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(4) Radniku se može, u skladu sa raspoloživim sredstvima, isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove toga liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove u kojoj je liječenje obavljeno.

(5) Pod teškom bolesti iz stava 1., 3. i 4. ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hiruška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze i potvrde nadležne zdravstvene ustanove i zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti formirane kod poslodavca.

#### Član 56.

(1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 2 km, pripada novčana naknada za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (prijava CIPS).

#### Član 57.

Za vrijeme porodiljskog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisu kantona kojim se uređuje ova oblast, s tim da razlika do visine pune plaće koja je isplaćena prije odlaska na porodiljsko odsustvo isplaćuje poslodavac.

#### Član 58.

Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, a u skladu sa pravilnikom o radu poslodavca i raspoloživim finansijskim sredstvima.

#### Član 59.

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

### VII. OTPREMNINA

#### Član 60.

(1) Otpremnina iz člana 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca.

(2) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

(3) Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na isplatu otpremnine u visini najmanje 5 neto plaća koje su radniku isplaćene u posljednjih 5 mjeseci.

(4) Otpremnina iz stava 3. ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.

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

### VIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST

#### Član 61.

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

(2) Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa Zakonom o radu na nivou FBiH, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i sindikalnim pravilima.

(3) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- ako je najmanje 12 mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti registrovan kod nadležnog organa,

- ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;

- ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih radnika, u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

(4) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca ima pravo:

- delegirati svoje predstavnike u ekonomsko-socijalna vijeća formirana za područje Kantona Sarajevo,

- 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

- imenovati svoje predstavnike i u druga tijela u kojima se odvija socijalni dijalog

- na druga prava u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

(5) 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.

(6) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu sa članom 120. Zakona o radu.

(7) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem ima reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca i pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

#### Član 62.

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

(2) Poslodavac je obavezan po prethodnoj pismenoj najavi sa temom i prijedlogom rješenja problema/situacija, održati sastanak radi razgovora sa sindikalnim povjerenikom ili predstavnikom po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 7 dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost

- na predmetni dopis tj. prijedlog rješenja problema/situacije sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
- (3) Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika najkasnije u roku od 8 dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
- (4) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku ili predstavniku omogućiti neophodan pristup u svrhu obnašanja njegove dužnosti, omogućavanje uvida u podatke i isprave, a u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika. Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika, te prijedloge poslovnih i razvojnih odluka koje utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika.
- (5) 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 uslovom da se ne remeti provođenje radnih procesa kod tog poslodavca.
- (6) Poslodavac pravilnikom o radu bliže predviđa i osigurava materijalna obezbjeđenja (prostor i dr.) za nesmetan rad i djelovanje sindikata.
- (7) Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pisanu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata i dostaviti spiskove odbijenih/uplaćenih članarina.
- (8) Poslodavac je obavezan bez naknade, osigurati za rad Sindikata sljedeće uslove:
- jednu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka,
  - pravo na korištenje telefona, faksa, interneta, mail adrese i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
  - slobodu podjele štampe, sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama.
- (9) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.
- (10) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa pravilnikom o radu poslodavca i Zakonom o radu.
- (11) Sindikalnom predstavniku na bilo kojem nivou sindikalnog organizovanja, poslodavac je dužan obezbijediti plaćeno odsustvo:
- 2 sata dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na nivou Kantona Sarajevo,
  - 1,5 sati dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na nivou poslodavca.
- (12) Članovi Glavnog odbora/Predsjedništva Sindikata na svim nivoima organizovanja mogu jedan drugom ustupiti svoje sate iz prethodnog stava ovog člana, na osnovu pisane saglasnosti uz najavu poslodavcu. Poslovi predsjednika ili člana Glavnog odbora/Predsjedništva Sindikata mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati to omogućava.
- (13) Poslodavac je obavezan da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno – socijalni položaj zaposlenih, a naročito:
- planu rada zdravstvene ustanove,
  - godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora,
  - strukturi ostvarenih prihoda i troškova,
  - podaci o prosječnoj plaći, isplaćenim plaćama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama,
  - broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu,
  - planiranim organizacionim promjenama i strukturi zaposlenih,
  - drugim pitanjima u skladu sa postignutim dogovorom.
- (14) U slučaju provođenja postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika zbog povrede radne dužnosti, poslodavac je obavezan omogućiti prisustvo i učešće u ovom postupku sindikalnom predstavniku.
- Član 63.
- (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:
- otkazati ugovor o radu ili
  - 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 organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organizovanju 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 64.
- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, organe kantona, grada i općine i na profesionalnu funkciju u sindikatu prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije 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. Zakona o radu.
- (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. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

## IX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Član 65.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Kolektivnog ugovora, odnosno provođenja arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova.

**X. ŠTRAJK**

## Član 66.

- (1) Za vrijeme važenja ovoga Kolektivnog ugovora sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Kolektivnim ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cjelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između sindikata i zastupnika poslodavaca.
- (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 organizovati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku.

## Član 67.

- (1) Pri organizovanju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom garantovanih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, ličnu sigurnost, hitnu medicinsku pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članu 69. ovog Kolektivnog ugovora.

## Član 68.

- (1) Štrajk se priprema, organizuje i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH", br. 14/00), Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ("Službene novine Federacije BiH", br. 46/10 i 75/13), Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku broj 01-1030/2001 od 01.11.2001. godine.
- (2) Štrajk koji je organizovan u skladu sa aktima navedenim u prethodnom stavu, druga ugovorna strana ne smije sprječavati ili ometati.

## Član 69.

- (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 i apotekarskoj 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) U cilju izvršavanja obaveza iz stavova 5. i 6. ovog člana poslodavci su dužni osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim doktorima medicine o čemu se izvještava štrajkački odbor.
- (8) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

**XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

## Član 70.

- (1) Poslodavci i radnici ustanova iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora su dužni pridržavati se odredbi ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Poslodavac se obavezuje da pravilnik o radu ustanove i ugovore o radu uskladi sa ovim ugovorom u roku od 60 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (3) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu.
- (4) Pravilnik o radu poslodavac donosi uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani.
- (5) Pravilnik iz stava 3. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.
- (6) Sindikat odnosno vijeće zaposlenika može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

## Član 71.

Vlada Kantona Sarajevo će u slučaju usaglašavanja federalnog kolektivnog ugovora za oblast zdravstva dati saglasnost na isti ukoliko se takvim kolektivnim ugovorom dogovore prava do nivoa kako je utvrđeno ovim kolektivnim ugovorom.

**XII. TUMAČENJE UGOVORA**

## Član 72.

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora u koju svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Sjedište komisije je u sjedištu Sindikata radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo.
- (3) Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora:
  - daje obavezujuća tumačenja odredbi ovog Kolektivnog ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
  - prati izvršavanje ovog Kolektivnog ugovora,
  - izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovog Kolektivnog ugovora.

## Član 73.

- (1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Komisija, uz prethodnu saglasnost Ministarstva zdravstva Kantona Sarajevo i Sindikata radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo, donosi Poslovnik o radu kojim se uređuje način rada Komisije.
- (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 ovog Kolektivnog ugovora.

## Član 74.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne ili fizičke 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 prestaje teći od dana zatražene dopune.
- (3) Prekid roka u slučaju iz stava 2. ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

**XIII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA**

## Član 75.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja 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.

#### XIV. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA

##### Član 76.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora, saglasno članu 144. Zakona o radu.
- (2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga ugovora može podnijeti Glavni odbor Sindikata radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo, a u ime zastupnika poslodavaca ovaj prijedlog može podnijeti Vlada Kantona Sarajevo ili nadležno ministarstvo na vlastitu ili na inicijativu poslodavca.
- (3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu Kolektivnog ugovora mora se pisa no 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 uslovi za primjenu postupka mirenja u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

##### Član 77.

Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj Kolektivni ugovor saglasno članu 147. Zakona o radu.

##### Član 78.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor može se otkazati u skladu sa zakonskim odredbama.
- (2) Prije otkazivanja Kolektivnog ugovora, strana koja predlaže otkaz Kolektivnog ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.

##### Član 79.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od dvije (2) godine s tim da će se primjenjivati do zaključenja novog kolektivnog ugovora.
- (2) Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.

##### Član 80.

Ovaj Kolektivni ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo" i stupa na snagu narednog dana od dana njegovog objavljivanja, a primjenjivat će se od 01.04.2022. godine.

Broj 246/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Broj 02-04-17463-4/22  
28. aprila 2022. godine  
Sarajevo

Sindikat radnika u zdravstvu  
u Kantonu Sarajevo  
Prim. dr. Edo Selimić, s. r.

Premijer  
Kantona Sarajevo  
Edin Forto, s. r.

### Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo

Na osnovu člana 3. Zakona o budžetima u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 102/13, 9/14, 13/14, 8/15, 91/15, 102/15, 104/16, 5/18, 11/19, 99/19) i Pravilnika o utvrđivanju i načinu vođenja registra budžetskih korisnika budžeta u FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 30/14), Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo, uspostavlja

### REGISTAR BUDŽETSKIH KORISNIKA KANTONA SARAJEVO

I

Redni broj iz RBK/RPK	Naziv budžetskog korisnika	Glava	Identifikacioni broj (ID broj)	Adresa (Ulica i broj)	Poštanski broj	Naziv grada/općine
01	05	08	09	10	11	12
10 01 1	Skupština Kantona Sarajevo, poslanici i parlamentarne grupe	10 01	4200667170001	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
10 02 2	Služba za skupštinske poslove Skupštine Kantona Sarajevo	10 02	4200667170001	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
10 03 3	Kabinet predsjedavajućeg i zamjenika predsjedavajućeg Skupštine Kantona Sarajevo	10 03	4200974000001	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 01 1	Kabinet premijera Kantona Sarajevo	11 01	4200663850001	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 02 2	Stručna služba vlade Kantona Sarajevo	11 02	4200668060009	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 05 3	Ured za zakonodavstvo Vlade Kantona Sarajevo	11 05	4200626490020	Hamida Dizdara 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 08 6	Ured za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo	11 08	4200990200002	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 09 7	Kanton Sarajevo - Kantonalna uprava za inspeksijske poslove	11 09	4201454710002	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
11 11 8	Služba za protokoli i press Kantona Sarajevo	11 11	4202717100006	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
12 01 1	Ministarstvo pravde i uprave Kantona Sarajevo	12 01	4200664230007	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
12 02 1	Kantonalski sud u Sarajevu	12 02 01	4200235110001	Šenoina 1.	71000	Sarajevo / Centar
12 02 4	Općinski sud u Sarajevu	12 02 04	4200878030005	Šenoina 1.	71000	Sarajevo / Centar
12 03 2	Kantonalno tužilaštvo Kantona Sarajevo	12 03	4200223290004	Radićeva 6.	71000	Sarajevo / Centar
12 05 3	Pravobranilaštvo Kantona Sarajevo	12 05	4200781620002	Branilaca Sarajeva 21.	71000	Sarajevo / Centar
13 01 1	Ministarstvo za boračka pitanja Kantona Sarajevo	13 01	4200662450000	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
13 02 2	Javna ustanova "Fond Memorijala Kantona Sarajevo"	13 02	4200305180002	Širokac 22.	71000	Sarajevo / Stari Grad
14 01 1	Ministarstvo saobraćaja Kantona Sarajevo	14 01	4200663690004	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
14 02 2	Ministarstvo saobraćaja Kantona Sarajevo - Direkcija za puteve	14 02	4200792820003	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
17 01 1	Ministarstvo unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo	17 01	4200220350006	La Benevolencije 16.	71000	Sarajevo / Centar
17 02 1	Uprava policije	17 02	4200220350146	La Benevolencije 16.	71000	Sarajevo / Centar
18 01 1	Ministarstvo privrede Kantona Sarajevo	18 01	4200665710002	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar
18 03 3	JU "Centar za napredne tehnologije u Sarajevu"	18 03	4202589260003	Vilsonovo šetaliste 9.	71000	Sarajevo / Novo Sarajevo
19 01 1	Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo	19 01	4200666010004	Maršala Tita 62.	71000	Sarajevo / Centar
20 01 1	Ministarstvo zdravstva Kantona Sarajevo	20 01	4200664400000	Reisa Džemaludina Čauševića 1.	71000	Sarajevo / Centar