

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U DJELATNOSTI DOKTORA MEDICINE I STOMATOLOGIJE NA TERITORIJI KANTONA SARAJEVO

#### I. OPĆE ODREDBE

##### Član 1.

- (1) Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji 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 (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 koja 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.

- (1) 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 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 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 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 - 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.

- (1) 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, i koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti ustanove koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi.
- (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 odradeni 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. Ako radnik to želi, poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stava 11. ovog člana odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), u skladu sa mogućnostima organizacije rada.

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.

- (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 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.

- (1) 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.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

###### Član 23.

- (1) 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 hendikepiranog djeteta - 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 - dva (2) dana.

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

- rad u smjenama, s pripravnosću ili dežurstvom - dva (2) dana;
- rad u centralnoj sterilizaciji - dva (2) dana;
- Doktori porodične medicine, pedijatri, doktori u školskim dispanzerima, stomatolozi i ORL specijalisti - (2) dva 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 - pet (5) dana;
- rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika - deset (10) dana;
- rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja, nosioci ličnih dozimetara i rad doktora radiologije u službama za radiološku i ultrazvučnu dijagnostiku u svim zdravstvenim ustanovama i na svim nivoima zdravstvene zaštite KS - 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.
- (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.

- (1) 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 odnosno domaćinstva - pet (5) dana,
  - za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva - 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 članku 53. stavak 4. Zakona o radu - jedan (1) dan.
  - (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.
  - (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 do godinu dana.
- (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 i dati posao i za obavljene 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, 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 obavljene 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 obavljene 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 2,60 KM.

### Član 37.

- (1) Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti kako slijedi:  
Zanimanja I grupe - koeficijent složenosti 4,6  
Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije.  
Zanimanja II grupe - koeficijent složenosti 5,4  
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije i specijalizacija.  
Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 5,5  
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 5,6  
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i doktor stomatologije sa subspecijalizacijom.
- (2) 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.
- (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 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.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Naknada za radni učinak do 8% osnovne plaće radnika se može obračunavati nakon što se Pravilnikom o radu ustanove, uz konsultaciju sa Sindikatom, utvrde mjerljivi normativni radnog učinka.

### Član 39.

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

### Član 40.

- (1) Poslodavac 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 do 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 5-20% 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).

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, saglasno odredbama zakona koje reguliraju sigurnost na radu, kao i Pravilnikom o radu.
- (2) Saglasno stavu 1. ovog člana osnovna plaća radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:
  - a) 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, za specijaliste radiologe u službama za radiološku i ultrazvučnu dijagnostiku u svim zdravstvenim ustanovama i na svim nivoima zdravstvene zaštite KS, te rad sa jonizirajućim zračenjem drugih specijalnosti-specijalisti ortopedi koji izvode operativne procedure uz C luk ili skopiju - 11%
  - b) radnicima koji rade na odjelima hirurgijskih disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke 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 nedonošćad, 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 f) odnose se i na radnike koji su na specijalizaciji i subspecijalizaciji.
- (3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, osim tačke b i c izuzev kada su to jedina uvećanja po osnovu posebnih uslova rada.

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) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (4) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije iznad 4 zvjezdice.
- (5) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
- (6) Dnevnice za službeni put iz stava 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana.

Član 48.

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

Član 49.

- (1) Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.
- (2) Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van kantona u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 50.

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

Član 51.

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

Član 52.

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

Član 53.

- 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.
- 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

- 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.
- U slučaju smrti radnika, na ime troškova sahrane, članovima uže porodice isplaćuje se naknada u iznosu od 3 prosječne neto plaće, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Pod teškom bolesti iz stava 5., 7. i 8. ovog člana podrazumjevaju 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 javno zdravstvene ustanove.
- Za vrijeme korištenja porodiljskog 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 porodiljsko 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 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 (prijavnica CIPS).

#### Član 55.

- (1) 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 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 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 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/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 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 imenovati po jednog predstavnika koji će prisustvovati sjednicama Upravnog odbora poslodavca. Predsjednik UO poslodavca je obavezan najkasnije deset (10) dana prije planirane sjednice sa propratnim materijalom pismeno obavjestiti i pozvati na sjednicu SDMISKS. Predstavnik Sindikata će prisustvovati sjednicama bez prava odlučivanja.
- (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 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 novoprimiteljenih 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 uskratiti 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 spriječavati 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 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 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 svojim nadležnostima utvrđenim Zakonom 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.

- (1) 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, a njegova važnost može se produžiti do 3 mjeseca nakon isteka roka na koji je potpisan.
- (2) Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Sindikata doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo i Premijer Kantona Sarajevo.
- (3) Primjena ovog Ugovora za radnike i poslodavce počinje teći od 01.11.2019. godine.

##### Član 76.

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

##### Član 77.

Stupanjem na snagu ovoga Ugovora prestaje važiti prethodni Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika doktora medicine i stomatologije Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 45/17, 2/18 i 5/18).

Potpisnici:

Broj 02-34-44180/19  
20. decembra 2019. godine  
Sarajevo

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

Broj 54-01/19  
20. decembra 2019. godine  
Sarajevo

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

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16 i 89/18), Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture Bosne i Hercegovine Kantonalni odbor Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: Sindikat), kao predstavnik radnika, i Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac, (u daljnjem tekstu: poslodavac), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR**

**ZA DJELATNOST KULTURE U KANTONU SARAJEVO**

**I - OPĆE ODREDBE**

**Strane kolektivnog ugovora**

Član 1.

Ugovorne strane su:

1. Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac,
2. Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH, Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika.

Član 2.

Na strani poslodavca ovaj ugovor obavezuje Vladu Kantona Sarajevo, upravne odbore i direktore kantonalnih javnih ustanova u kojima se obavlja djelatnost kulture (u daljnjem tekstu: ustanove kulture).

Član 3.

Ovim kolektivnim ugovorom za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavca i radnika iz rada i po osnovu rada u kantonalnim javnim ustanovama kulture (u daljnjem tekstu: ustanove kulture).

Član 4.

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika u ustanovama kulture, predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona, odnosno osnivača.

Član 5.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje sve strane koje su ga sklopile, te sva druga pravna lica koja naknadno pristupe Kolektivnom ugovoru.
- (2) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog Ugovora.

**Ravnopravnost spolova**

Član 6.

Odredbe ovog Ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog spola, bez obzira na rod imenice upotrijebljen u tekstu Ugovora.

Član 7.

Načela primjene Kolektivnog ugovora

- (1) Ugovorne strane saglasne su zalagati se i rukovoditi:
  - a) Načelom primjene u dobroj vjeri,
  - b) Načelom promocije socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
  - c) Načelom mirnog rješavanja sporova.
- (2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su saglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
  - (a) Veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
  - (b) Većeg stepena društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;

- (c) Razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
- (d) Većeg uključivanja svih radnika u odlučivanju o uvjetima svog rada i života;
- (e) Jačanje demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

- (3) Radi podsticanja i zaštite slobodnog i nesmetanog sindikalnog organizovanja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanja povoljnog normativnog okvira u skladu sa međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

**Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru**

Član 8.

Pojmovi korišteni u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

- a) "poslodavac", u smislu ovog ugovora je Vlada Kantona Sarajevo i ustanova kulture sa svojim osnivačem;
- b) "radno mjesto" je pozicija utvrđena Pravilnikom o radu i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;
- c) "platni razred" predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o radu i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta ustanove u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plaće radnika;
- d) "koeficijent" predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta koje su razvrstane u platne razrede i služi za utvrđivanje visine osnovne plaće;
- e) "osnovica za obračun plaće" predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljnjem tekstu: KM) koji se koristi za određivanje osnovne plaće.

Član 9.

Općim aktima ustanova kulture ne mogu se utvrditi manja prava radnika od prava koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 10.

- (1) U svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu, Zakonima koji regulišu pitanja ustanova kulture kao "Lex specialis" i ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, Pravilnikom o radu, ili Ugovorom o radu primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to Zakonom o radu nije izričito zabranjeno.

**II - RADNI ODNOS**

**Zasnivanje radnog odnosa**

Član 11.

- (1) U ustanovama radni odnos zasnivaju lica koja ispunjavaju opće uvjete utvrđene zakonom i posebne uvjete predviđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u ustanovama.
- (2) Radnik iz stava 1. ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (3) Kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa, pored uvjeta utvrđenih zakonom, ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.

Član 12.

Rad radnika u ustanovama kulture zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima, Kolektivnom ugovoru, kojima se reguliše rad radnika u ustanovama kulture, i općim aktima ustanove, u čijem donošenju i utvrđivanju učestvuje Sindikat.

Član 13.

Poslodavac u smislu ovog ugovora je Vlada Kantona Sarajevo i ustanova kulture sa svojim osnivačem, kod koje je