

U vezi sa poglavljem III. člana 2. tačka b) i člana 3. Ustava Federacije BiH („Sl. novine FBiH“, broj 1/94, 13/97, 16/02, 22/02, 52/02, 18/03, 63/03, 9/04, 20/04, 33/04, 71/05, 72/05 i 88/08) i članom 131. stav (1) tačka b), a u vezi sa članovima 137. i 138. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18) i člana 31. stav (3) Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine Federacije BiH“, broj 54/19), Osnovna sindikalna organizacija Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju i Sindikat radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo (u daljem tekstu: reprezentativni granski sindikat), s jedne strane, i Direktor Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju - Sarajevo, s druge strane, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR
o pravima i obavezama poslodavca i radnika u oblasti zdravstva za Zavod za zdravstvenu
zaštitu radnika u saobraćaju - Sarajevo

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

(1) Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavca i radnika u oblasti zdravstva za Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju - Sarajevo (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze radnika, te prava i obaveze Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju - Sarajevo (u daljem tekstu: poslodavac) prema radnicima koji kod njega rade, odnosno prava i obaveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.

(2) Kolektivni ugovor se zaključuje i primjenjuje za zaposlene u Zavodu za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju - Sarajevo na području Kantona Sarajevo.

Član 2.

(1) 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.

(2) Djelovanja po osnovu diskriminacije su regulisana članovima 8., 9., 10., 11., 12. i 13. Zakona o radu, te se u slučajevima diskriminacije primjenjuju navedene odredbe Zakona o radu.

Član 3.

(1) Ovaj kolektivni ugovor obavezuje strane koje su ga zaključile, a u smislu odredbi člana 142. Zakona o radu.

(2) Prava i obaveze radnika zaposlenih kod poslodavca čine jedinstven sistem, te se odredbe Zakona o radu, kao i ovog kolektivnog ugovora primjenjuju neposredno i obavezno za strane potpisnice.

(3) Izuzetno, od stava (2) ovog člana, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca, odnosno ugovorom o radu zaključenim između poslodavca i radnika, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, a u smislu odredbe člana 19. Zakona o radu.

Član 4.

(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 5.

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, kao i propisi donijeti na

osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

II. RADNI ODNOS

a) Zasnivanje radnog odnosa

Član 6.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom i odluku o prijemu u radni odnos donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stava (1) ovog člana donosi se na osnovu pravilnika o radu poslodavca, te u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima poslodavca.
- (3) Prijem radnika u radni odnos vrši se putem javnog konkursa ili oglasa.
- (4) Poslodavac može sporazumno sa ustanovom iz člana 1. stav (2) Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo bez javnog konkursa ili oglasa i uz saglasnost radnika preuzeti radnika u skladu sa njegovim stručnim kvalifikacijama.
- (5) Preuzimanje se vrši pisanim sporazumom zaključenim između poslodavca i ustanova iz člana 1. stav (2) Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo.

Član 7.

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca i ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) 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.
- (3) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i određeno vrijeme, a u smislu člana 22. Zakona o radu.
- (4) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži elemente iz člana 24. Zakona o radu.
- (5) U slučaju zaključivanja ugovora o radu izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu mora sadržavati sve elemente iz člana 24. i 26. Zakona o radu.
- (6) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (7) 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.

OBAVEZA JAVNOG OGLAŠAVANJA KOD PRIJEMA U RADNI ODNOS

Član 8.

- (1) Prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja.
- (2) Prije provođenja procedure obaveznog javnog oglašavanja iz stava (1) ovog člana, direktor poslodavca donosi odluku o potrebi prijema u radni odnos na određeno radno mjesto.
- (3) Na osnovu odluke direktora poslodavca iz stava (2) ovog člana, raspisuje se javni oglas koji se obavezno objavljuje najmanje u jednom dnevnom listu.

Sadržaj javnog oglasa

Član 9.

- (1) Javni oglas iz člana 8. stav (3) ovog kolektivnog ugovora sadrži slijedeće podatke:
 - a) naziv i sjedište poslodavca;
 - b) naziv radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos;
 - c) opće i posebne uslove za prijem u radni odnos za radno mjesto iz stava (1) tačka b) ovog člana;
 - d) kratak opis poslova radnog mjesta iz stava (1) tačka b) ovog člana;
 - e) naznaku da se radni odnos zasniva na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme;
 - f) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada;
 - g) dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas;
 - h) adresa na koju se dostavlja prijava i dokazi iz stava (1) tačka g) ovog člana;
 - i) rok za podnošenje prijave na javni oglas;
 - j) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti ljekarsko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uslovima radnog mjesta iz

stava (1) tačka b) ovog člana;

k) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka ukoliko je isto uslov za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu iz stava (1) tačka b) ovog člana.

(2) Rok za podnošenje prijave na javni oglas iz stava (1) ovog člana ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Prijava na javni oglas

Član 10.

(1) Urednom prijavom na javni oglas smatra se prijava koja je potpisana od strane podnosioca.

(2) Uz prijavu se, u originalu ili ovjerenim fotokopijama, prilažu dokazi naznačeni u javnom oglasu.

(3) Potpunom prijavom smatra se prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju općih i posebnih uslova naznačeni u javnom oglasu za prijem u radni odnos.

(4) Blagovremenom prijavom smatra se prijava koja je podnesena u roku koji je određen u javnom oglasu za prijem u radni odnos.

Komisija za davanje prijedloga za izbor kandidata za prijem u radni odnos

Član 11.

(1) Direktor poslodavca imenuje komisiju za davanje prijedloga za izbor kandidata za prijem u radni odnos (u daljem tekstu: komisija), najkasnije u roku od osam dana od dana isteka roka za dostavljanje prijave na javni oglas.

(2) Komisija se sastoji od tri člana koje imenuje direktor poslodavca iz reda zaposlenih.

(3) Članovi komisije iz stava (2) ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji prijem u radni odnos je objavljen javni oglas.

(4) Administrativno-tehničke poslove za komisiju obavlja radnik koga imenuje direktor poslodavca.

(5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, direktor poslodavca može imenovati jednu ili više komisija.

(6) Članovi komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

(7) Komisija je obavezna najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri dana od dana donošenja odluke o izuzeću člana komisije, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjedavajućeg iz reda članova komisije.

Izuzeće članova komisije

Član 12.

(1) Član komisije će zatražiti izuzeće od rada u komisiji od direktora poslodavca ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.

(2) O zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana direktor poslodavca donosi odluku najkasnije u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Otvaranje prijave

Član 13.

(1) Komisija u pravilu otvara i razmatra pristigle prijave na prvoj sjednici iz člana 11. stav (7) ovog kolektivnog ugovora.

(2) Neuredne, nepotpune i neblagovremene prijave, komisija će odbaciti zaključkom.

Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos

Član 14.

(1) Pravo učešća u procesu izbora imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i blagovremene.

(2) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se zasniva na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stava (1) ovog člana.

(3) Zavod će o vremenu i mjestu održavanja procesa izbora obavijestiti kandidate u pisanom obliku, putem obavijesti koja će biti dostavljena na adresu kandidata, i to najmanje pet dana prije održavanja ispita. O daljnjem procesu izbora kandidati se mogu obavijestiti i usmeno ili putem telefona.

Rangiranje uspješnih kandidata i donošenje odluke o prijemu u radni odnos

Član 15.

- (1) Nakon okončanja procesa predlaganja kandidata za prijem u radni odnos iz člana 14. ovog kolektivnog ugovora, komisija utvrđuje listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na usmenom ispitu.
- (2) Komisija dostavlja direktoru poslodavca izvještaj o provedenom postupku, koji potpisuju svim članovi komisije. Uz izvještaj se prilaže lista uspješnih kandidata.
- (3) Direktor poslodavca je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja izvještaja i liste iz stava (2) ovog člana, donijeti odluku o prijemu u radni odnos jednog ili više kandidata sa liste u zavisnosti da li je javni oglas bio raspisan za prijem jednog ili više izvršilaca i to kandidata koji se nalazi na prvom mjestu liste odnosno po redosljedu prvenstva kandidata na listi za slučaj prijema više izvršilaca u radni odnos.
- (4) Lista uspješnih kandidata iz stava (2) ovog člana predstavlja i rezervnu listu, te će se u slučaju odustanka kandidata iz stava (3) ovog člana, donijeti odluka o prijemu u radni odnos jednog ili više kandidata sa liste.
- (5) Poslodavac je dužan najkasnije u roku od pet dana od dana donošenja odluke iz stava (3) ovog člana, u pisanom obliku obavijestiti sve prijavljene kandidate, a koji nisu izabrani na radnom mjestu za koje je provedena procedura prijema u radni odnos. Obavještenje sadrži pouku o pravnom lijeku iz člana 16. ovog kolektivnog ugovora.
- (6) Poslodavac će sa kandidatom sa liste iz stava (3) ovog člana, zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od osam dana od dana konačnosti odluke iz stava (3) ovog člana.
- (7) Odluka iz stava (3) ovog člana postaje konačna istekom roka iz člana 16. stav (1) ovog kolektivnog ugovora, ili donošenjem odluke iz člana 16. stav (2) ovog kolektivnog ugovora.

Pravo na prigovor

Član 16.

- (1) Kandidat koji je nezadovoljan odlukom iz člana 15. stav (3) ovog kolektivnog ugovora, može u roku od osam dana od dana prijema obavijesti, izjaviti prigovor Upravnom odboru poslodavca.
- (2) Upravni odbor poslodavca dužan je odlučiti po prigovoru najkasnije u roku od 15 dana.
- (3) Odluka donesena po prigovoru je konačna i protiv iste se može podnijeti tužba nadležnom sudu u roku od 30 dana.
- (4) Na osnovu odluke iz stava (3) ovog člana, direktor poslodavca zaključuje ugovor o radu sa izabranim kandidatom.

Poništenje javnog oglasa

Član 17.

- (1) Nakon oglašavanja, javni oglas se ne može poništiti.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, javni oglas se može poništiti u slijedećim slučajevima:
 - a) ako dođe do promjene odgovornog lica kod poslodavca koji je raspisao javni oglas, u roku od 30 dana od dana promjene;
 - b) u slučaju statusne promjene poslodavca (spajanje, pripajanje, podjela, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca i dr.), u roku od 30 dana od dana promjene;
 - c) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene.

Izuzeci od obaveznog javnog oglašavanja

Član 18.

- (1) Izuzetno od odredbe člana 6. stav (3) i člana 8. stav (1) ovog kolektivnog ugovora, prijem u radni odnos bez procedure obaveznog javnog oglašavanja, pored slučaja iz člana 6. stav (4) i (5) ovog kolektivnog ugovora, vrši se u slučaju:
 - a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, ukoliko radnik ispunjava navedene uslove, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
 - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnog sigurnosti

nezaposlenih osoba;

c) prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću.

(2) Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže 120 dana jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, u slijedećim slučajevima:

a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;

b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;

c) porodiljskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva;

d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, elementarne nepogode, epidemije, trovanja i drugim sličnim slučajevima.

Član 19.

U slučajevima iz člana 18. ovog kolektivnog ugovora kada se ne provodi procedura obaveznog javnog oglašavanja, ne imenuje se komisija iz člana 11. ovog kolektivnog ugovora, a sve administrativne poslove kontakta sa službama odnosno sa zavodima za zapošljavanje, prijema prijave i potrebne dokumentacije kandidata, razmatranja istih i druge poslove potrebne za donošenje odluke direktora poslodavca o prijemu u radni odnos, obavlja radnik poslodavca koga imenuje direktor poslodavca."

Član 20.

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

(2) Probni rad iz stava (1) ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

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

(5) Pravilnikom o radu poslodavca bliže se uređuje trajanje probnog rada spram djelatnosti koju 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 21.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) saglasno 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 trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

c) Prestanak radnog odnosa

Član 22.

(1) Na prestanak radnog odnosa primjenjuje se odredbe Poglavlja XI Zakona o radu pod nazivom „Prestanak ugovora o radu“.

III. RADNO VRIJEME

Član 23.

(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 ustanova iz stava (2) člana 1. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu člana 181. stav (8) Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu poslodavca.

Član 24.

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

Član 25.

- (1) Saglasno članu 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan kod poslodavca 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 kod poslodavca, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći. Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od dva sata ili u roku određenim pravilnikom o radu poslodavca.
- (4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan kod poslodavca, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti i koristi se kod poslodavca kada nastane problem iz sadržaja radne djelatnosti poslodavca koji prisutni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.
- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji 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.
- (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 evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.
- (11) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu 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) u skladu sa mogućnostima organizacije rada.

Član 26.

- (1) Radnik zaposlen kod poslodavca 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 27.

(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.

(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 izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.

IV. ODMORI I ODSUSTVA**a) Odmori****Član 28.**

(1) Radnik ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

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

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

(4) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava (1) ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

(5) Vrijeme odmora iz 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 pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.

Član 29.

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

Član 30.

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u skladu sa članom 46. Zakona o radu.

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

(3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora jedan dan u toku naredne sedmice.

(4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava (3) ovog člana, može se koristiti naknadno saglasno dogovoru radnika i poslodavca.

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

Član 31.

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

Član 32.

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

- prema dužini radnog staža, i to:

a) od 1 do 5 godina radnog staža1 dan,

b) od 5 do 10 godina radnog staža.....2 dana,

c) od 10 do 15 godina radnog staža.....3 dana,

d) od 15 do 20 godina radnog staža.....4 dana,

e) preko 20 godina radnog staža.....5 dana.

- prema složenosti poslova, i to:

a) koeficijent složenosti poslova 1.....1 dan,

b) koeficijent složenosti poslova 1 do 2.....2 dana,

- c) koeficijent složenosti poslova 2 do 3.....3 dana,
- d) koeficijent složenosti poslova 3 do 4.....4 dana,
- e) koeficijent složenosti poslova iznad 4.....5 dana.

(2) Demobilizirani branilac koji je u radnom odnosu kod poslodavca može ostvariti pravo na uvećanje godišnjeg odmora po osnovu učešća u Armiji Republike Bosne i Hercegovine, Hrvatskog vijeća odbrane i policije nadležnog organa unutrašnjih poslova (u daljem tekstu: Oružane snage).

(3) Uvećanje godišnjeg odmora za lica iz stava (2) ovog člana se određuje na slijedeći način:

- a) učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci – iznosi 1 dan;
- b) učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci – iznosi 2 dana;
- c) učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci – iznosi 3 dana.

(4) Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava (2) i (3) ovog člana ima radnik koji poslodavcu dostavi dokaz nadležnog organa za pitanje branitelja i invalida domovinskog rata o dužini učešća u oružanim snagama.

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

(6) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se pravilnikom o radu poslodavca.

(7) Izuzetno godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uslovima rada.

Član 33.

U trajanju 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.

Član 34.

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

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

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

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

Član 35.

(1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih poslova na osnovu odluke poslodavca, kao i na zahtjev radnika zbog ličnih potreba.

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

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

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

(5) Putnim troškovima smatraju se stvari 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 36.

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

b) Odsustva**Član 37.**

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu i pravilnikom o radu poslodavca, i to u slijedećim slučajevima:
- sklapanje braka,
 - teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva,
 - za smrtni slučaj člana uže porodice, odnosno domaćinstva,
 - porođaja supruge.
- (3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa članom 53. stav (4) Zakona o radu.
- (4) Članom uže porodice, u smislu stava (2) ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisima kantona i pravilnikom o radu poslodavca.

Član 38.

- (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.
- (2) Pravilnikom o radu poslodavca mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.
- (3) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovi rada miruju.

V. PLAĆE I NAKNADE**Član 39.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti 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 40.

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 Bosne i Hercegovine i Kantonu Sarajevo.

Član 41.

- (1) Plaće radnika i ostala lična primanja u smislu ovog kolektivnog ugovora isplaćuju se radnicima iz sredstava koja u skladu sa zakonom u vršenju djelatnosti ostvaruje poslodavac.

Član 42.

(1) Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- a) osnovne plaće;
 - b) dijela plaće za radni učinak i
 - c) uvećane plaće u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.
- (2) Radni učinak definiše poslodavac u skladu sa općim propisima, ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu poslodavca.
- (3) 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 i pravilnikom o radu poslodavca.
- (4) Osnovna plaća je proizvod najniže plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.
- (5) Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža neto satnica utvrđena ovim kolektivnim ugovorom množi sa mjesečnim fondom sati shodno članu 25. stav (13) ovog kolektivnog ugovora.
- (6) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva kod ovog poslodavca iznosi 2,60 KM.

Član 43.

- (1) Naknada za radni učinak može se obračunati nakon što se pravilnikom o radu poslodavca, u konsultaciji sa Sindikatom, utvrde mjerljivi normativi radnog učinka.
- (2) Na osnovu ostvarenog radnog učinka plaća radnika može biti uvećana do 8 %

Član 44.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove 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 ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu.

Član 45.

(1) Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se prema složenosti poslova radnog mjesta u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti u rasponu od 1,30 do 4,70 i to kako slijedi:

1. Zanimanje I grupe – koeficijent složenosti 1,30

Jednostavni poslovi, odnosno 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 1,40

Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola sa dodatnim funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.

- a) poslovi održavanje 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) poslovi portira i čuvara;
- d) jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza;
- e) pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.);
- f) pomoćni poslovi kod obdukcije, pakovanja sanitetskog materijala i sl.

3. Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti 1,80

Srednje složeni poslovi, odnosno 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 2,20

Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.

5. Zanimanje V grupe – koeficijent složenosti 2,40

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna VKV.

6. Zanimanje VI grupe – koeficijent složenosti 2,40

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.

7. Zanimanja VII/1 grupe - koeficijent složenosti 2,70

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema nezdravstvenog usmjerenja.

8. Zanimanja VII/2 grupe – koeficijent složenosti 2,90

Znimanje, odnosno poslovi za koje je predviđena viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja.

9. Zanimanje VIII/1 grupe – koeficijent složenosti 3,50

Zanimanja, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.

10. Zanimanje VIII/2 grupe – koeficijent složenosti 3,50

Zanimanja odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera – fakultet zdravstvenih studija.

11. Zanimanje IX/1 grupe – koeficijent složenosti 3,80

Zanimanja odnosno 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 4,00

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

13. Zanimanja IX/3 grupe – koeficijent složenosti 4,50

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

14. Zanimanje X grupe - koeficijent složenosti 4,70

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.

Član 46.

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 47.

(1) Povećanje osnovne plaće za: naučni stepen doktora nauka, naučni stepen magistra nauka, naziv primarius iznosi kako slijedi:

- naučni stepen doktora nauka – 10 %
- naučni stepen magistra nauka – 5 %

- stečeni naziv primarius – 3 %, pri čemu se dodaci iz alineje 1. i 2. ovog stava međusobno isključuju.

(2) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo rukovodni radnici koji obavljaju poslove rukovodica pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5 – 20 % prema koeficijentu

složenosti, a saglasno pravilniku o radu i finansijskim sredstvima poslodavca.

Član 48.

- (1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
 - a) radnim danom iznosi od 7 % do 9 % osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje slijedeći dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 7 % do 9 % osnovne plaće radnika;
 - b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi od 10 % do 13,5 % osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 10 % do 13,5 % osnovne plaće radnika;
 - c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 15 % do 18 % osnovne plaće radnika:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 15 % do 18 % osnovne plaće radnika.
- (2) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugi zavod ili zdravstvenu ustanovu. Naknadu dežurstva isplaćuje zavod, odnosno zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.
- (3) Pravilnikom o radu poslodavca će se utvrditi konkretan procenat naknade za dežurstvo, u skladu sa poslovima koje radnik obavlja u dežurstvu.
- (4) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan. Ovo pravo isključuje pravo iz člana 30. stav (3) ovog ugovora.
- (5) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno u dežurstvu.

Član 49.

- (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) Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.
- (4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, prema stavu (1) ovog 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 50.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
 - a) prekovremeni rad najmanje 25 % od neto satnice,
 - b) noćni rad najmanje 50 % od neto satnice,
 - c) rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15 % od neto satnice,
 - d) rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 40 % neto satnice.
- (2) Naknade iz stava (1) ovog člana se međusobno ne isključuju, osim naknada pod c) i d).

Član 51.

- (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, saglasno odredbama zakona koje regulišu sigurnost na radu, kao i pravilnikom o radu poslodavca uz konsultacije sa Sindikatom.
- (2) Saglasno stavu (1) ovog člana osnovna plaća radnika uvećava se prema uslovima rada kako slijedi:
 - radnicima koji rade sa jonizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantetske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS 11 %,
 - radnicima koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intezivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, kliničkim urgentnim centrima i hitnoj medicinskoj pomoći 8 %,
 - 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 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, psihijatrijskim odjeljenjima, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, PFD-u, na neurološkim odjeljenjima 5 %,

- drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uslove rada određene pravilnikom o radu poslodavca.

(3) Uvećanja po osnovu uslova rada iz stava (2) ovog člana obračunavat će se i isplaćivati samo za sate koje je radnik proveo na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, a shodno evidencijama poslodavca.

(4) Naknade iz stava (2) ovog člana se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu preći iznos od 15 %, osim ako drugačije nije određeno pravilnikom o radu poslodavca, ugovorom o radu ili tumačenjem komisije iz člana 79. ovog kolektivnog ugovora.

Član 52.

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

Član 53.

(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 Bosne i Hercegovine, 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 54.

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.

Član 55.

(1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službnog putovanja – dnevnicama.

(2) Dnevnicama 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 do 4 zvjezdice.

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

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

Član 56.

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

Član 57.

(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 djevnice.

(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 58.

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

Član 59.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
 (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 60.

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

Član 61.

- (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 Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
 (2) Članom uže porodice iz stava (1) 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, 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 Bosne i Hercegovine prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

Član 62.

- (1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radniku se isplaćuje jednokratna novačana pomoć u visini 3 prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine 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 Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
 (3) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti člana uže porodice radnika poslodavac može radniku, shodno finansijskim mogućnostima poslodavca, 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.
 (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, 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 poslodavca.

Član 63.

- (1) 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.
 (2) Pravo iz stava (1) ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (prijavnica CIPS).
 (3) Udaljenost mjesta rada od mjesta stanovanja iz stava (1) ovog člana, utvrđuje se putem interneta-
<https://www.google.com/maps/dir>, uz biranje opcije prikaza najkraće udaljenosti ukoliko se ide pješice rutom uređenog pješačkog puta.

Član 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Član 65.

Za vrijeme porodiljskog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisu kantona kojim se

uređuje ova oblast, s tim da razliku do visine pune plaće isplaćuje poslodavac.

Član 66.

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 67.

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

VI. OTPREMNINA

Član 68.

- (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 otpremine u visini svojih 5 osnovnih ostvarenih prosječnih plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci, s tim da ne može biti niža od 5 prosječnih neto plaća ostvarenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim prije prestanka radnog odnosa radnika.
- (4) Otpremnina iz stava (3) ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu odmah po prestanku radnog odnosa, a najkasnije u roku od 3 mjeseca nakon prestanka radnog odnosa.

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST

Član 69.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca i sindikalnim pravilima.
- (3) Sindikat se smatra reprezentativnim:
 - ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa Zakonom o radu,
 - ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora,
 - ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu,
- (4) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20 % zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.
- (5) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uslova iz člana 122. Zakona o radu ispunjava i uslov da ima najmanje 30 % članova od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na području kantona.
- (6) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu ima pravo:
 - zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
 - kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
 - učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
 - na druga prava u skladu sa Zakonom o radu.
- (7) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (8) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20 % radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu sa članom 120. Zakona o radu.
- (9) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem ima reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu i pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Član 70.

- (1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nespornosti o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji Sindikat ima članove kod

poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti, pod uslovom da se ne remeti provođenje radnih procesa kod tog poslodavca.

(3) Poslodavac pravilnikom o radu bliže predviđa i osigurava uslove za rad i djelovanje sindikata.

(4) Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pisanu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata.

(5) 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.

(6) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odustvo u skladu sa pravilnikom o radu poslodavca i Zakonom o radu.

Član 71.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci i 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 ovlašteni 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 72.

(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 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.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 73.

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 radu.

IX. ŠTRAJK

Član 74.

(1) Za vrijeme važenja ovoga kolektivnog ugovora sindikat 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 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) Sindikat ima pravo organizovati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku.

Član 75.

(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 77. ovog ugovora.

Član 76.

Štrajk se priprema, organizuje i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku („Službene novine Federacije BiH“, br. 14/00), Zakona 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.

Član 77.

- (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 transplatacijskoj 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 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.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 78.

- (1) Poslodavac, radnici kod poslodavca i Sindikat radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo su dužni pridržavati se odredbi ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Poslodavac se obavezuje da pravilnik o radu 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) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje 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.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

Član 79.

- (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 ugovorene strane o kršenju ovog kolektivnog ugovora.

Član 80.

- (1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Komisija, uz prethodnu saglasnost poslodavca, Osnovne sindikalne organizacije Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju 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 podnosiocu 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 81.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje ovog 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.

XII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA**Član 82.**

- (1) Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada saglasno svojim nadležnostim utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Zahtjev za obavljanje inspeksijskog nadzora mogu podnijeti sve osobe utvrđene u članu 162. Zakona o radu.

XIII. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA**Član 83.**

- (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 ovog ugovora može podnijeti Predsjedništvo Osnovne sindikalne organizacije Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju ili na njegovu inicijativu Glavni odbor Sindikata radnika u zdravstvu u Kantonu Sarajevo, a u ime poslodavca ovaj prijedlog može podnijeti poslodavac na vlastitu ili na inicijativu upravnog odbora poslodavca.
- (3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu Kolektivnog 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 uslovi za primjenu postuupka mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

Član 84.

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

Član 85.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor može se otkazati u slučaju bitno promijenjenih finansijskih okolnosti u skladu sa članom 84. ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Prije otkazivanja Kolektivnog ugovora, strana koja predlaže otkaz Kolektivnog ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.

Član 86.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od jedne godine.
- (2) Ugovor se smatra zaključenim kada ga istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.
- (3) Postupak zaključivanja novog ugovora počeo će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je ovaj ugovor zaključen.
- (4) Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži do njegovog isteka, primjenjivaće se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 87.

(1) Ovaj ugovor objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca i stupa na snagu narednog dana od dana njegovog objavljivanja, a primjenjivat će se od dana obostranog potpisa, odnosno 23.03 2021. godine.

Član 88.

(1) Zaključenjem ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju, koji je zaključen 04.12.2019. godine.

Osnovna sindikalna organizacija
Zavod za zdravstvenu zaštitu
radnika u saobraćaju



Predsjednik Karic Aidijana

Broj: 11 / 21
Sarajevo, 16.02. 2021

Zavod za zdravstvenu zaštitu
radnika u saobraćaju - Sarajevo



Prim. dr. Mirsad Mulaomerović, Direktor

Broj: 01-2-613 / 21
Sarajevo, 23.03 2021

Sindikat radnika u zdravstvenom Sarajevo



Predsjednik Prim. Edo Selimić

Broj: 87 / 21
Sarajevo, 22.02. 2021

Ovaj kolektivni ugovor objavljen je na oglasnoj tabli poslodavca Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika u saobraćaju – Sarajevo dana 23.03 2021. godine.