

**NEZAVISNI STRUKOVNI SINDIKAT RADNIKA ZAPOSLENIH U
ZDRAVSTVU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
FEDERALNO MINISTARSTVO ZDRAVSTVA**

Na osnovu člana 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03) i člana 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine i federalni ministar zdravstva, uz prethodnu saglasnost vlada Kantona Sarajevo, Tuzlanskog kantona, Hercegovačko-neretvanskog kantona/županije, Srednjo- bosanskog kantona/Kantona Središnja Bosna, Zeničko- Dobojskog kantona, Posavskog kantona/Županija Posavska, Bosansko- podrinjskog kantona, Zapadnohercegovačkog kantona/ županije, Hercegbosanskog kantona/županije, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

**O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U
OBLASTI ZDRAVSTVA NA TERITORIJI FEDERACIJE BOSNE I
HERCEGOVINE**

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i druga pitanja iz radnog odnosa zaposlenika u javnim zdravstvenim ustanovama na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija BiH).

Član 2.

Na nivou kantona/županija mogu se zaključiti kolektivni ugovori iz oblasti zdravstva, ali se njima na mogu utvrditi manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih ovim Ugovorom.

Član 3.

Poslodavci su dužni pridržavati se odredbi ovog Ugovora na cjelokupnoj teritoriji Federacije BiH, odnosno u svim kantonima/županijama i u skladu s njim donijeti u roku od 45. dana pravilnike o radu te zaključiti ugovore o radu sa zaposlenicima.

Član 4.

Poslodavac je obavezan zaposleniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo bliže odrediti mjesto i način obavljanja rada zaposlenika poštujući pritom prava, stručnu spremu i dostojanstvo zaposlenika.

Poslodavac je obavezan osigurati zaposleniku uslove za siguran rad u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Član 5.

Pravilnikom o radu i ugovorima o radu zaposlenika i poslodavaca ne mogu se odrediti manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih ovim Ugovorom.

Član 6.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03), Zakon o zdravstvenoj zaštiti ("Službene novine Federacije BiH", br. 29/97), Zakon o zdravstvenom osiguranju ("Službene novine Federacije BiH", br. 30/97 i 7/02), Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 54/05 - u daljnjem tekstu: Opći kolektivni ugovor), drugi zakoni i propisi.

Član 7.

Ovaj Ugovor obavezuje njegove potpisnike.

Strane potpisnice obavezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

II. RADNI ODNOS

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenikom donosi poslodavac.

Odluka iz prethodnog stava donosi se na osnovu pravilnika o radu.

Član 9.

Ugovor o radu može se zaključiti samo sa zaposlenikom koji pored općih uslova za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uslove utvrđene pravilnikom o radu.

Član 10.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ukoliko se ugovori, probni rad traje:

- za zaposlenike s visokom i višom stručnom spremom tri mjeseca
- za ostale zaposlenike 30 dana.

Probni rad se može zaposleniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga /bolest, mobilizacija i sl./ za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Član 11.

Zaposleniku koji nije udovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

Ako poslodavac zaposleniku ne dostavi otkaz do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Član 12.

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom.

Poslodavac može pripravnika primiti i na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Osposobljavanje pripravnika - zdravstvenog radnika po osnovu st. 1. i 2. ovog člana je u trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskom aktu koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

Na prava i obaveze pripravnika i poslodavca, po osnovu ugovora o obavljanju pripravničkog staža i volonterskog rada primjenjuje se Zakon o radu.

III. RADNO VRIJEME

Član 13.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 37,5 sati sedmično.

Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni i sedmični raspored radnog vremena.

Član 14.

Zaposlenik 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.

Napuštanje radnog mjesta iz stava 1. ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 15.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenike od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa Zakonom.

Poslodavci su dužni, da u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, u vremenskom roku od 45 dana provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Zaposlenici koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada izjednačeni su sa pravima i obavezama sa zaposlenicima sa punim radnim vremenom.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga u skladu sa rasporedom koji odredi poslodavac ili ovlaštena osoba.

Vrijeme odmora u toku radnog dana ne uračunava se u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Član 17.

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

Član 18.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani sedmičnog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako zaposlenik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u toku naredne sedmice.

Član 19.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Član 20.

Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 18 radnih dana imaju zaposlenici prema utvrđenim kriterijima kako to slijedi:

a) prema dužini radnog staža

- od 2 - 5 godina jedan dan;
- od 5 - 10 godina dva dana;
- od 10 - 15 godina tri dana;
- od 15 - 20 godina četiri dana;
- od 20 - 25 godina pet dana;
- od 25 - 30 godina šest dana;
- od 30 - 35 godina sedam dana i
- preko 35 godina osam dana.

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS sa završenom specijalizacijom pet dana;
- poslovi VSS četiri dana;
- poslovi VŠS i SSS tri dana;
- poslovi VKV i KV dva dana;
- poslovi NK jedan dan.

c) prema socijalnim uslovima:

- roditelj, staratelj ili usvojitelj s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina - dva dana;
- roditelju, staratelju ili usvojitelju za svako sljedeće maloljetno dijete do sedam godina još po jedan dan;
- roditelju, staratelju ili usvojitelju hendikepiranog djeteta - tri dana;
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20 i više % invalidnosti - dva dana

d) prema uslovima rada:

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom - dva dana;
- rad u vešeraju i rad u centralnoj sterilizaciji - dva dana
- zaposlenici u timu porodične medicine koji rade na terenu - dva dana
- ATD-e i ustanovama koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, higijensko-epidemiološkoj službi, prosekturi, u centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, u hirurškim salama, oralna hirurgija na svim nivoima organizovanja zdravstvene djelatnosti, odjeljenjima intenzivne njege, odjeljenjima hemodijalize, na neurološkim odjeljenjima, u transfuziološkoj službi, endoskopiji, patronažnoj službi, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, ekipe hitne medicinske pomoći na terenu - pet dana
- rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika - deset dana
- rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja - 15 dana

Član 21.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora, praznici u koje se ne radi i vrijeme privremene spriječenosti za posao koje je utvrdio ovlašteni doktor medicine.

Član 22.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama procesa /organizacije/ rada, poslodavac je obavezan voditi računa i o potrebama i željama zaposlenika.

Član 23.

Na osnovu plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku pismeno rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Zaposleniku 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 zaposlenika zbog ličnih potreba.

Zaposleniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje započetog godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora koje je uslijedilo na zahtjev poslodavca.

Troškovima iz stava 4. ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

Član 24.

Zaposlenik koji odlazi u penziju ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Član 25.

Tokom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo zbog:

- sklapanja braka - pet dana;
- teže bolesti člana uže porodice odnosno domaćinstva - pet dana;
- za smrtni slučaj člana uže porodice odnosno domaćinstva kao i smrti roditelja bračnog druga - pet dana;
- porođaja supruge - tri dana;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim susretima - dva dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - dva dana;
- preseljenja dva dana.

Član 26.

Zaposleniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u toku kalendarske godine za:

- polaganje specijalističkog ispita - 30 dana;
- stručno usavršavanje - 15 dana;
- polaganje diplomskog ispita - 30 dana;
- izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada - 30 dana;
- gradnju ili popravku kuće ili stana - 30 dana;
- njegu člana porodice - 30 dana;
- posjete članovima porodice izvan mjesta stanovanja - 30 dana.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustva iz st. 1. i 2. ovog člana prava i obaveze zaposlenika koja se stiču na radu i po osnovi rada miruju.

V. PLAĆE I NAKNADE

Član 27.

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

Član 28.

Plaće zaposlenika i ostala lična primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuju se zaposlenicima iz sredstava, koja se u skladu sa zakonom obezbjeđuju za finansiranje djelatnosti zdravstva i drugih sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje zdravstvena ustanova.

Poslodavac je dužan da iz ukupnih sredstava za finansiranje zdravstvene ustanove, na osnovu člana 49. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i drugih propisa, obezbijedi sredstva za plaće i druga prava uposlenika iz ovog Ugovora.

Član 29.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora platiti zaposleniku za puno radno vrijeme za posao odgovarajuće grupe složenosti i rezultate rada.

Osnovna plaća zaposlenika predstavlja umnožak najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji je razvrstano zvanje i poslovi zaposlenika.

Član 30.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika i predstavlja umnožak neto satnice i broja radnih sati u toku mjeseca.

Član 31.

Najniža neto satnica u oblasti zdravstva iznosi 2,00 KM.

Član 32.

Najniža bruto satnica usklađuje se sa povećanjem troškova života u skladu sa članom 9. Općeg kolektivnog ugovora.

Član 33.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti kako slijedi:

Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti 1,00

Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola, (poslovi čišćenja radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz administrativnih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada).

Zanimanje II grupe - koeficijent složenosti 1,10

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.

1. poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportovanje nečistog rublja i sl.);
2. poslovi pranja laboratorijskog posuđa, ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuđa, razvrstavanje sterilizovanog posuđa prema namjeni i sl.);
3. poslovi portira i čuvara;
4. jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza;
5. pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.);
6. pomoćni poslovi kod obdukcije, pakovanja sanitetskog materijala i sl.

Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 1,50

Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stepen obrazovanja odnosno KV radnici.

1. poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača - na nivou zvanja kvalifikovanog radnika i sl.);
2. poslovi na pripremi hrane (kuhanje);
3. poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta - operater na telefonskoj centrali;
4. poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz;
5. srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija.

Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 1,90

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

Zanimanje V grupe - koeficijent složenosti 2,10

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna VKV.

Zanimanje VI grupe - koeficijent složenosti 2,10

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

Zanimanja VII/1 grupe - koeficijent složenosti 2,40

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

Zanimanje VII/2 grupe - koeficijent složenosti 2,60

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog usmjerenja.

Zanimanja VIII/1 grupe - koeficijent složenosti 3,20

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

Zanimanja VIII/2 grupe - koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera - visoka zdravstvena škola.

Zanimanje IX/1 grupe - koeficijent složenosti 3,50

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

1. doktor medicine
2. doktor stomatologije
3. magistar farmacije
4. diplomirani inženjer medicinske biohemije.

Zanimanje IX/2 grupe - koeficijent složenosti 3,70

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

Zanimanja IX/3 grupe - koeficijent složenosti 4,20

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

Zanimanje X grupe - koeficijent složenosti 4,40

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

Pravilnikom o radu zdravstvene ustanove mogu se detaljnije razraditi grupe složenosti poslova, s tim da se tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljniji uslovi, koeficijenti, za pojedine grupe utvrđene ovim Ugovorom.

Član 34.

Zaposlenici se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.

Član 35.

Osnovna plaća zaposlenika povećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 36.

Osnovna plaća povećava se za:

- naučni stepen doktora nauka - 10%
- naučni stepen magistra nauka - 5%
- stečeni naziv primarius - 3%

Plaću menadžmentu zdravstvene ustanove utvrđuje upravni odbor zdravstvene ustanove.

Rukovodnim radnicima u zdravstvenim ustanovama, utvrđenim pravilnikom o radu, osnovna plaća se uvećava za položajni dodatak koji iznosi od 5 do 15% na utvrđenu plaću prema koeficijentu složenosti, u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 37.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

1. radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
- drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer zaposlenik odraduje sljedeći dan,
- trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plaće zaposlenika;

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

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

3. praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plaće zaposlenika.

Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom i praznikom zaposlenik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.

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

Član 38.

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.

Član 39.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na zaposlenike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu.

Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je zaposlenik upućen.

Član 40.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za:

- prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice
- noćni rad najmanje 30% od bruto satnice
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od bruto satnice

- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% bruto satnice.

Osnovna plaća uposlenika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:

- a) zaposlenicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/AIDS - 10%;
- b) zaposlenicima koji rade u bolničkim ustanovama: na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, hitnoj medicinskoj pomoći na terenu - 7%;
- c) medicinskim sestrama na bolničkim odjelima - 5%
- d) zaposlenicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji citostatika, u mikrobiološkim citološkim biohemijsko- hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, u higijensko-epidemiološkoj službi, hirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj hirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjeljenjima - 4%.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22 sata uveče do 06 sati ujutro idućeg dana.

Naknade iz stava 1. ovog člana se ne isključuju.

Član 41.

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

Član 42.

Poslodavac je obvezan zaposleniku obezbijediti topli obrok u toku radnog vremena.

Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, zaposlenik ima pravo na mjesečnu naknadu za isti u iznosu od najmanje 20% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće svih zaposlenika ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa pod uslovom da zdravstvena ustanova-poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završila s gubitkom.

Član 44.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja-dnevnica.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de luxe" kategorije.

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

Dnevnice za službeni put iz stava 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna hrana.

Član 45.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u visini od 50 do 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Visina troškova iz stava 1. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Član 46.

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

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 47.

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

Član 48.

Plaća se isplaćuje mjesečno za prethodni mjesec.

Razmak između dvije plaće u pravilu ne smije biti duži od 30 dana, a najduže do 40 dana.

Član 49.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca.

Član 50.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, a u visini plaće koju bi ostvario da je radio zbog:

- plaćenog odsustva
- državnih praznika
- vjerskih praznika - dva dana
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručno osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivice.

Član 51.

Novčana naknada u slučaju smrti uposlenika ili člana njegove uže porodice, kao i za slučaj teže invalidnosti uposlenika isplaćuje se u skladu sa članom 15. Općeg kolektivnog ugovora.

Član 52.

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 53.

Poslodavac može nagraditi i stimulisati zaposlenika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada kao i po osnovu neprekidnog rada (jubilara nagrada), a u skladu sa materijalnim mogućnostima.

Član 54.

Tehnološkim viškom se ne može proglasiti zaposlenik koji radi u zdravstvenoj djelatnosti neprekidno više od 20 godina.

VI. OTPREMNINA

Član 55.

Otpremnina iz člana 100. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu, a ne može se utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Član 56.

Zaposleniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnina u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 57.

Djelovanje sindikata poslodavac ili organ upravljanja ne može ograničiti niti zabraniti.

Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Član 58.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavaće se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.

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.

Poslodavac je dužan da Pravilnikom o radu predvidi i obezbjedi uvjete za rad i djelovanje Sindikata u skladu sa propisima.

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost zaposlenika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama Sindikata.

Član 59.

Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci poslije isteka mandata sindikalni povjerenik, zbog sindikalnog rada, ne može se bez saglasnosti Sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove
- ubrojati među višak zaposlenih,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto po njega.

Sindikalnom povjereniku, za vrijeme iz stava 2. ovog člana ne može se, zbog sindikalnog rada smanjiti plaća niti pokrenuti disciplinski postupak.

Član 60.

Žalbe zaposlenika - koji su članovi Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisutnosti ovlaštenog predstavnika Sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog predstavnika.

Zdravstvena ustanova odnosno poslodavac je dužan za rad Sindikata osigurati sljedeće uslove:

- prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata bez naknade troškova;
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- plaćeno odsustvo sa rada sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalne aktivnosti (prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu), a na osnovu zvaničnog pismenog poziva organa Sindikata čiji je on član.

Član 61.

Organi sindikata na odgovarajućem nivou organizovanja mogu odlučiti da se određene funkcije obavljaju profesionalno.

Zaposleniku izabranom za profesionalno obavljanje funkcije u Sindikatu radni odnos miruje za period obavljanja te funkcije.

Nakon isteka mandata poslodavac je dužan zaposlenika vratiti na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, u skladu sa Zakonom o radu.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. MIRENJE

Član 62.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Ugovora primjenjuju se odredbe članova 122-125. Zakona o radu.

2. ARBITRAŽA

Član 63.

Rješavanje nastalog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

U arbitražno vijeće se imenuje sporazumno jednak broj predstavnika Sindikata i poslodavca. Postupak rada arbitražno vijeće reguliše sporazumom strana u sporu.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu.

IX. ŠTRAJK

Član 64.

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

Štrajkom rukovodi Predsjedništvo osnovne, kantonalne i federalne organizacije Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu.

Za izvršenje ciljeva štrajka Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije BiH osniva štrajkački odbor, kao izvršno tijelo za rukovođenje štrajkom.

Štrajkački odbor obavlja pregovore sa poslodavcem i nalazi se u neprekidnom zasjedanju.

Član 65.

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

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

Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.

Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova i epidemiološkim službama zavoda za javno zdravstvo nije dozvoljen.

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.

Zdravstvene ustanove bolničke zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka dužne su osigurati permanentnu zdravstvenu zaštitu 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.

U cilju izvršavanja obaveza iz prethodnog stava zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim doktorima medicine o čemu se izvještava štrajkački odbor.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 66.

Za primjenu, sprovođenje i tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora njegovi potpisnici, u roku od 90 dana, imenuju Komisiju od šest članova od kojih svaki potpisnik imenuje po tri člana.

Član 67.

Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada.

Zaposlenik - član Sindikata, sindikalni predstavnik i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Član 68.

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Nezavisni strukovni sindikat radnika u zdravstvu Federacije BiH i federalni ministar zdravstva, uz prethodnu suglasnost vlada kantona/županija.

Član 69.

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

Primjena ugovora u kantonu počinje od dana davanja saglasnosti i pod uslovima utvrđenim odlukom od strane vlade kantona.

Vlade kantona/županija koje nisu dale saglasnost federalnom ministru zdravstva za potpisivanje Ugovora, mogu istom naknadno pristupiti saglasno članu 115. Zakona o radu.

Član 70.

Stupanjem na snagu ovoga Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavca i zaposlenika u oblasti zdravstva ("Službene novine Federacije BiH", broj 49/00).

Broj 19/07
30. augusta/kolovoza 2007. godine
Sarajevo

Nezavisni strukovni sindikat
radnika u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine
dr. **Abud Sarić**, s. r.

Broj 01-37-6038/07
30. augusta/kolovoza 2007. godine
Sarajevo

Na strani poslodavaca -
na osnovu saglasnosti vlada kantona/županija
prim. dr. **Safet Omerović**, s. r.