

Na osnovu člana 16. stav 2. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona - Prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10), člana 137. i 138. Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj: 26/16 i 89/18), na prijedlog Ministarstva zdravstva Zeničko-dobojskog kantona, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 90. sjednici, održanoj dana 28.12.2020. godine, d o n o s i

ODLUKU

o davanju saglasnosti na Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u zdravstvu na području Zeničko-dobojskog kantona

Član 1.

(Predmet)

Vlada Zeničko-dobojskog kantona daje saglasnost na Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u zdravstvu na području Zeničko-dobojskog kantona, koji je prethodno usaglašen Sporazumom o mirnom rješenju spora oko zaključenja Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika zaposlenih u zdravstvu na području Zeničko-dobojskog kantona, broj: 11-34-13053-11/20 od 07.12.2020. godine, koji je zaključen između strana u sporu: Vlade Zeničko-dobojskog kantona, zastupane po ministru zdravstva Zeničko-dobojskog kantona dr Adnanu Jupiću, po ovlaštenju Vlade Zeničko-dobojskog kantona - Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona, broj: 02-30-18511/20 od 30.11.2020. godine i Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine, Kantonalna organizacija Zeničko-dobojskog kantona, zastupanog po predsjedniku Zaimu Begiću, po ovlaštenju Predsjedništva Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine, Kantonalna organizacija Zeničko-dobojskog kantona, broj: 110-a od 19.11.2020. godine.

Član 2.

(Ovlaštenje za potpis)

Za potpisivanje Kolektivnog ugovora iz člana 1. ove odluke ovlašćuje se dr Adnan Jupić, ministar Ministarstva zdravstva Zeničko-dobojskog kantona.

Član 3.

(Stupanje na pravnu snagu)

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona“.

PREMIJER

po Odluci predsjedavajućeg Skupštine

Mirnes Bašić

Broj: 02-30-19991/20

Datum, 28.12.2020. godine

Zenica

DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo zdravstva Zeničko-dobojskog kantona,

1x Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine,

Kantonalna organizacija Zeničko-dobojskog kantona, putem Ministarstva zdravstva,

1x „Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“,

PRIJEDLOG

Na osnovu člana 137. i 138a. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16 i 89/18), Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Kantonalni odbor Zeničko-dobojskog kantona, s jedne strane i ministar zdravstva Zeničko-dobojskog kantona, uz prethodnu saglasnost Vlade Zeničko-dobojskog kantona, s druge strane, usaglasili su i zaključili dana __.__.2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U ZDRAVSTVU NA PODRUČJU ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u zdravstvu na području Zeničko-dobojskog kantona (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada radnika u zdravstvu uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači općine/grad ili kanton, a u smislu člana 53. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine Federacije BiH“, broj: 46/10 i 75/13).

Član 2.

- (1) Poslodavac je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.
- (2) Radnik je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.
- (3) Radnik u smislu ovog ugovora je radnik u zdravstvu koji je po Zakonu o radu zaposlen na osnovu ugovora u radu.

Član 3.

Zabranjena je diskriminacija radnika s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

Član 4.

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. Zakona o radu, koje ima za cilj ili

predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 5.

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

Član 6.

Ovaj Ugovor obavezuje strane koje su ga zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbi člana 142. i 143. Zakona o radu.

Član 7.

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

Član 8.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o liječništvu, Zakon o stomatološkoj djelatnosti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu, kao i propisi donijeti na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

II RADNO VRIJEME

Član 9.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati sedmično.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog i mjesečnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni, sedmični i mjesečni raspored radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, kantonalnim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu člana 181. stav 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Član 10.

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

Član 11.

- (1) Saglasno članu 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svog redovnog radnog vremena.
- (2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.
- (3) Pripravnost je poseban oblik rada, kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
- (4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti, i koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada nastane problem iz sadržaja radne

djelatnosti ustanove koji prisutni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi.

- (5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama tokom mjeseca.
- (6) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tokom jednog mjeseca.
- (7) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u sedmici obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.
- (8) Rad u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tokom sedmice ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.
- (9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutru.
- (10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na blagdan ili neradni dan u smislu Zakona o radu i neradnim danima evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.
- (11) Prekovremeni rad smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.
- (12) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5 satne radne sedmice.
- (13) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati.
- (14) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stava 11. ovog člana odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), u skladu sa mogućnostima organizacije rada.

Član 12.

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

Član 13.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima utvrđenim članom 37. Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donijetim na osnovu ovih zakona.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti zdravlju na radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji regulišu ovu oblast.
- (3) Radnici koji rade na radnim mjestima sa skraćenim radnim vremenom izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.
- (4) Poslodavci su dužni da u roku od 90 dana provedu postupak skraćivanja radnog vremena iz stava (1) ovog člana.

III ODMORI I ODSUSTVA

a) Odmori

Član 14.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stava (1) ovog člana ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Izuzetno od stava (1) ovog člana, radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.
- (4) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava (1) ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (5) Vrijeme odmora iz 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 i ugovorom o radu.

Član 15.

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

Član 16.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u skladu sa članom 46. Zakona o radu.
- (2) Dani sedmičnog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje odrađenog radnog dana u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika, a koji ne može biti duži od dvije sedmice i ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu s članom 37. ovog Ugovora.

Član 17.

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

Član 18.

- (1) Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 20 radnih dana imaju radnici prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:
 - a) prema dužini radnog staža,
 - b) prema složenosti poslova,
 - c) prema socijalnim uvjetima,
 - d) prema uslovima rada.
- (2) Ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.
- (3) Izuzetno, korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od 30 dana može se utvrditi pravilnikom o radu za radnike koji rade u posebnim uslovima rada.
- (4) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se pravilnikom o radu.

Član 19.

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

Član 20.

- (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 kao

da je radio u tom periodu.

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

Član 21.

- (1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavca.
- (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.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.
- (6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Član 22.

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

b) Odsustva

Član 23.

- (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 u sljedećim slučajevima:
 - sklapanja braka,
 - teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva,
 - za smrtni slučaj člana uže porodice, odnosno domaćinstva,
 - porođaja supruge,

- smrti roditelja bračnog odnosno vanbračnog partnera,
 - sklapanja braka djeteta i
 - selidbe.
- (3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo sukladno 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, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom Kantona i pravilnikom o radu.

Član 24.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo po osnovu učešća na seminarima, kursevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, što će se propisati pravilnikom o radu.
- (2) U plaćeno odsustvo iz člana 23. ovog Ugovora ne ulazi plaćeno odsustvo iz stava (1) ovog člana.

Član 25.

- (1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti plaćeno odsustvo i u sljedećim slučajevima:
- polaganje specijalističkog ispita - 15 dana,
 - polaganje stručnog ispita - 7 dana,
 - polaganje ispita iz uže specijalizacije - 10 dana,
 - izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada -10 dana,
 - obavezno kontinuirano usavršavanje radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalni rad - 7 dana.
- (2) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u toku kalendarske godine u trajanju do 30 dana u sljedećim slučajevima:
- gradnju ili popravku kuće ili stana i
 - njegu člana porodice.
- (3) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana.
- (4) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana, na lični zahtjev radnika.

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

IV TROŠKOVI EDUKACIJE

Član 26.

- (1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju plana stručnog usavršavanja.
- (2) Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalni rad, uz ispunjenje uslova iz stava (1) ovog člana, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.
- (3) Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da osigura pokriće troškova iz stava (2) ovog člana, radnik ima pravo odbiti odlazak na stručno usavršavanje.

V PLAĆE I NAKNADE

Član 27.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću.
- (2) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštivajući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 28.

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

Član 29.

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

Član 30.

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa članom 76. Zakona o radu.

- (2) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Osnovna plaća predstavlja umnožak najniže neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika u pravilniku o radu.
- (4) Najniža neto satnica iznosi 2,60 KM počev od 01.01.2021. godine do 31.12.2021. godine.

Član 31.

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

Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti	1,20
Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola	
Zanimanje II grupe - koeficijent složenosti	1,64
Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za III stepen obrazovanja odnosno KV radnici.	
Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti	2,08
Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema (u četverogodišnjem trajanju), a obavljaju ih radnici nezdravstvenog usmjerenja.	
Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti	2,30
Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna VKV.	
Zanimanje V grupe - koeficijent složenosti	2,30
Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog usmjerenja.	
Zanimanja VI grupe - koeficijent složenosti	2,63
Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema VI stepen ili VSS prvi ciklus nezdravstvenog usmjerenja.	
Zanimanje VII grupe - koeficijent složenosti	2,85
Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema VI stepen ili VSS prvi ciklus zdravstvenog usmjerenja.	
Zanimanja VIII grupe - koeficijent složenosti	3,50
Zanimanja, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus nezdravstvenog usmjerenja.	
Zanimanja IX grupe - koeficijent složenosti	3,50
Zanimanja odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus zdravstvenog smjera.	
Zanimanje X grupe - koeficijent složenosti	3,83
Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema (doktor medicine, doktor stomatologije i magistar farmacije)	
Zanimanje XI grupe - koeficijent složenosti	4,05

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema VII stepen ili VSS drugi ciklus nezdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.	
Zanimanja XII grupe - koeficijent složenosti	4,60
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (doktor medicine, doktor stomatologije i magistar farmacije) i specijalizacija.	
Zanimanje XIII grupe - koeficijent složenosti	4,82
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (doktor medicine, doktor stomatologije i magistar farmacije) i subspecijalizacija.	

- (2) 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 32.

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

Član 33.

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 34.

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

Član 35.

- (1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
- a) radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plaće radnika,
 - b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi od 13,5% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plaće radnika,
 - c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plaće radnika:
 - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 18% od osnovne plaće radnika.
- (2) Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom, radnik ima pravo na jedan slobodan dan. Ovo pravo isključuje pravo iz člana 16. stav (3) ovog Ugovora.
- (3) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju u drugu zdravstvenu ustanovu. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.

Član 36.

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

Član 37.

- (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 iz tačke c) i d).

Član 38.

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

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

- a) radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/AIDS – do 11%,
- b) radnicima koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, psihijatrijskim odjelima, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći - do 8%,
- c) radnicima na bolničkim odjelima - do 6%,
- d) radnicima koji rade 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, stomatolozima, 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 u primarnoj zdravstvenoj zaštiti (mjesto prvog kontakta sa pacijentom) – porodični/obiteljski liječnici) - do 5%,
- e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uvjete rada određen pravilnikom o radu.
- f) odredbe navedene u alinejama a),b),c),d) i e) odnose se i na radnike koji su na specijalizaciji i subspecijalizaciji.

(3) Naknade iz stava (2) ovog člana se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu preći iznos od 15%, osim ako drugačije nije određeno pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 39.

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

Član 40.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti topli obrok u toku radnog vremena.
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 1,0% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se do 31.12. tekuće godine za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Član 41.

- (1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosjeka neto plaće u Zeničko-dobojskom kantonu, pod uslovom da zdravstvena ustanova – poslodavac, nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova službenog putovanja koji se sastoje od putnih troškova, troškova smještaja i dnevnica.
- (3) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isplaćuje se na način propisan za organe uprave.
- (4) Troškovi smještaja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije iznad 4 zvjezdice.
- (5) Dnevnice za službeni put iz stava (2) i (3) umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna ishrana.

Član 42.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na plaćanje troškova zbog odvojenog života od porodice, u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 43.

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

Član 44.

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

Član 45.

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

Član 46.

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

Član 47.

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

Član 48.

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

Član 49.

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

VI OTPREMNINA

Član 50.

- (1) Otpremnina iz člana 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu.
- (2) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava (1) ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

- (3) Radniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnima u visini najmanje tri (3) neto plaća ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Zavoda za statistiku Federacije BiH.
- (4) Otpremnina iz stava (3) ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.
- (5) U slučaju otkaza ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacionim razlozima kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe člana 96. 109. 110. i 111. Zakona o radu.

VII UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST

Član 51.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima koji će se regulisati posebnim propisima o reprezentativnosti predviđeni Zakonom o radu na nivou Zeničko-dobojskog kantona.
- (3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu ima pravo:
 - zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima,
 - kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore,
 - učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
 - druga prava u skladu sa Zakonom o radu.

Član 52.

- (1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji Sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti, pod uvjetom da se ne remeti provođenje radnih procesa kod tog poslodavca.
- (3) Poslodavac pravilnikom o radu bliže propisuje i osigurava uvjete za rad i djelovanje Sindikata. Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata.
- (4) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.

- (5) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa pravilnikom o radu i Zakonom o radu.

Član 53.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
- a) otkazati ugovor o radu ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašteni predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 54.

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

VIII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 55.

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

IX ŠTRAJK

Član 56.

- (1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cjelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između sindikata i poslodavca.
- (2) Suzdržavanje od štrajka iz stava (1) ovoga člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja u skladu sa Zakonom o štrajku i Zakonom o radu.
- (3) Sindikati imaju pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku.

Član 57.

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom garantiranih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, lična sigurnost, hitna medicinska pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članu 58. i 59. ovog Ugovora.

Član 58.

Štrajk se priprema, organizira i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku.

Član 59.

- (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 nenadoknadle štetne posljedice.
- (4) Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova, zdravstvenim ustanovama koje obavljaju transfuzijsku djelatnost, kao i zavodima za javno zdravstvo nije dopušten, a u smislu člana 190. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i u transplantacijskoj djelatnosti.
- (5) U zdravstvenim ustanovama primarne zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati prijem i obrada hitnih slučajeva kod kojih su ugrožene osnovne životne funkcije.
- (6) U bolničkim zdravstvenim ustanovama za vrijeme trajanja štrajka mora se

osigurati kontinuirana zdravstvena zaštita bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti sa osiguranjem kompletnih hirurških i drugih specijalističkih intervencija.

- (7) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 60.

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

XI TUMAČENJE UGOVORA

Član 61.

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.
- (2) Sjedište komisije je u sjedištu Ministarstva zdravstva Zeničko-dobojskog kantona.
- (3) Komisija za tumačenje ovoga ugovora:
- a) daje obavezujuća tumačenja odredbi ovoga Ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
 - b) prati izvršavanje ovoga Ugovora,
 - c) izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovoga Ugovora.

Član 62.

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

- (2) Komisija donosi poslovnik o radu na koji se daje prethodna saglasnost kantonalnog ministra zdravstva.
- (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 ovoga Ugovora.

Član 63.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje ovoga ugovora u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva.
- (2) U slučaju da Komisija zatraži dopunu zahtjeva ili dopunu podataka odnosno objašnjenje, rok iz stava (1) ovog člana prestaje teći od dana zatražene dopune.
- (3) Prekid roka u slučaju iz stava (2) ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

XII IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA

Član 64.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora, saglasno članu 144. Zakona o radu.
- (2) Ugovorne strane se obavezuju da će ukoliko u toku trajanja ovog Ugovora stupi na snagu novi Zakon o doprinosima, pokrenuti postupak izmjena i dopuna ovog Ugovora.
- (3) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora može podnijeti Upravni odbor Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Kantonalna organizacija Zeničko-dobojskog kantona.
- (4) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku 30 dana od dana prijema prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 30 dana od dana očitovanja o prijedlogu.
- (5) U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu postupka mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

Član 65.

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

Član 66.

- (1) Ovaj Ugovor može se otkazati u slučaju bitno promijenjenih finansijskih okolnosti u skladu sa članom 64. ovog Ugovora.

- (2) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Član 67.

- (1) Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci.
- (2) Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovašteni predstavnik Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Kantonalna organizacija Zeničko-dobojskog kantona i ministar zdravstva uz prethodnu saglasnost Vlade Zeničko-dobojskog kantona.

Član 68.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i biti će objavljen u "Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona".

Potpisnici:

1. Ministar zdravstva Zeničko-dobojskog kantona

dr Adnan Jupić

2. Predsjednik Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Kantonalni odbor Zeničko-dobojskog kantona

Zaim Begić

Broj:

Datum potpisivanja Kolektivnog ugovora __.__.2020. godine