

KOLEKTIVNI UGOVOR

**o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika
u oblasti zdravstva na teritoriju Hercegbosanske
Županije**

I OPĆE ODREDBE**Članak 1.**

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva na teritoriju Hercegbosanske Županije (u daljnjem tekstu Ugovor) uređuju se prava, obveze i druga pitanja iz radnog odnosa uposlenika u javnim zdravstvenim ustanovama na teritoriju Hercegbosanske Županije (u daljnjem tekstu Županija).

Članak 2.

Poslodavci su dužni pridržavati se odredbi ovog Ugovora na cjelokupnom teritoriju Županije i u skladu s njim donijeti u roku od 45 dana pravilnike o radu te zaključiti ugovore o radu s uposlenicima.

Članak 3.

Poslodavac je obvezan uposleniku s kojim je zaključio ugovor o radu osigurati i dati posao te za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada uposlenika poštujući pri tom prava, stručnu spremu i dostojanstvo uposlenika.

Poslodavac je obvezan osigurati uposleniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Pravilnikom o radu i ugovorima o radu poslodavaca i uposlenika ne mogu se odrediti manja prava i obveze od prava i obveza uređenih ovim Ugovorom.

Članak 5.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom, Primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Opći kolektivni ugovor), drugi zakoni i propisi.

Članak 6.

Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

II RADNI ODNOS**Članak 7.**

Odluku o zasnivanju radnog odnosa s novim uposlenikom donosi poslodavac.

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

Članak 8.

Ugovor o radu može se zaključiti samo s uposlenikom koji, pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o radu.

Članak 9.

Prigodom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ukoliko se ugovori probni rad, on traje:

- za uposlenike s visokom i višom stručnom spremom tri mjeseca
- za ostale uposlenike trideset dana

Probni rad se može uposleniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je uposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 10.

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

Ako poslodavac ne dostavi uposleniku otkaz do posljednjeg dana probnog rada smatrat će se daje uposlenik zadovoljio na probnom radu.

Članak 11.

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža s pripravnikom.

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

Osposobljavanje pripravnika - zdravstvenog djelatnika po osnovu stavka 1. i 2. ovog članka je u trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i pod zakonskom aktu koji regulira pripravnički staž i stručni ispit.

Na prava i obveze pripravnika i poslodavaca, na osnovu ugovora o obavljanju pripravničkog staža i volonterskog rada primjenjuje se zakon o radu.

III RADNO VRIJEME

Članak 12.

Puno radno vrijeme uposlenika traje 37,5 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

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

Članak 13.

Uposlenik 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 članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 14.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi uposlenike od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje s razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost uposlenika.

Poslovi iz stava 1. ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđeno je 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 radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Uposlenici koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada izjednačeni su s pravima i obvezama uposlenika s punim radnim vremenom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Članak 15.

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

Dnevni odmor se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena i ne ubraja se u radno vrijeme.

Članak 16.

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

Članak 17.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako uposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se jedan slobodan dan u tijeku narednog tjedna.

Članak 18.

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

Članak 19.

Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 18 radnih dana imaju uposlenici prema utvrđenim kriterijima kako sljedi:

a) prema dužini radnog staža

- od 2 - 5 godina - 1 dan
- od 5 - 10 godina - 2 dana
- od 10 - 15 godina - 3 dana
- od 15 - 20 godina - 4 dana
- od 20 - 25 godina - 5 dana
- od 25 - 30 godina - 6 dana
- od 30 - 35 godina - 7 dana
- preko 35 godina - 8 dana

b) prema složenosti poslova

- poslovi VSS sa završenom specijalizacijom - 5 dana
- poslovi VSS - 4 dana
- poslovi VŠS i SSS - 3 dana
- poslovi VKV i KV - 2 dana
- poslovi NK - 1 dan

c) prema socijalnim uvjetima

- roditelj, staratelj ili posvojitelj s jednim malodobnim djetetom do sedam godina - 2 dana
- roditelju, staratelju ili posvojitelju za svako slijedeće malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, staratelju ili posvojitelju hendi-kepiranom djeteta - 3 dana
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata s najmanje 60% invaliditeta i RVI s 20% i više % invaliditeta - 2 dana

d) prema uvjetima rada

- rad s izvorima ionizirajućeg zračenja 15 dana
- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom - 2 dana
- rad u praonici rublja ili u centralnoj sterilizaciji - 2 dana
- uposlenici u timu obiteljske medicine koji rade na terenu - 2 dana
- ATD-e i ustanovama koje se bave liječenjem i dijagnostikom tuberkuloze u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim laboratorijima, na zaraznim odjelima, na odjelima nuklearne medicine, higijensko epidemiološkoj službi, prosekturi u centrima za mentalno zdravlje, odjelima za paraplegiju, kirurškim salama, oralnoj kirurgiji, odjelima intenzivne njege, odjelima hemodijalize, na neurološkim odjelima, u transfuziološkoj službi, endoskopiji, patronažnoj službi, odjelima invazivne kardiologije, hitne medicinske pomoći - 5 dana

Članak 20.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani u koje se ne radi i vrijeme privremene spriječenosti za rad koje je utvrdio ovlašten doktor medicine.

Članak 21.

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

Članak 22.

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

Uposleniku se može promijeniti ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavca kao i na zahtjev uposlenika zbog osobnih potreba.

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

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

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je uposlenik 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 uposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 23.

Uposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 24.

Tijekom kalendarske godine uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana.

Uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo zbog:

- sklapanje braka - 5 dana
- teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva - 5 dana
- za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva kao i smrti roditelja bračnog druga - 5 dana
- porođaja supruge - 3 dana

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim susretima - 2 dana
- dragovoljno darivanje krvi - 2 dana
- preseljenja - 2 dana

Članak 25.

Uposleniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo u tijeku kalendarske godine za:

- polaganje specijalističkog ispita - 30 dana
- stručno usavršavanje - 15 dana
- polaganje diplomskog ispita – 30 dana
- izradu doktorskog ili magistarskog rada - 30 dana
- gradnju ili popravku kuće ili stana - 30 dana
- njegu člana obitelji - 30 dana
- posjete članovima obitelji 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 članka prava i obveze uposlenika koja se stječu po radu i po osnovu rada miruju.

V PLAĆE I NAKNADE**Članak 26.**

Za obavljani rad uposleniku pripada plaća, te ostala primanja te skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Županiji.

Članak 27.

Plaće uposlenika i ostala osobna primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuju se uposlenicima iz sredstava koja se u skladu sa zakonom osiguravaju za financiranje djelatnosti zdravstva i drugih sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje zdravstvena ustanova.

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

Članak 28.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti uposleniku za puno radno vri-

jeme za posao odgovarajuće grupe složenosti i rezultate rada.

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

Članak 29.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće uposlenika i predstavlja umnožak neto satnice i broja radnih sati u mjesecu.

Članak 30.

Najniža neto satnica u oblasti zdravstva iznosi 2,00 KM

Članak 31.

Uvažavajući složene financijske prilike u zdravstvu Hercegbosanske Županije do iznosa od 2 KM doći će se na sljedeći način:

Od 01. 07. 2007. neto satnica iznositi će 1,7 KM

Od 01. 01. 2008. neto satnica iznositi će 1,8 KM

Do 31. 12. 2008. neto satnica bit će 2 KM

Članak 32.

Najniža bruto satnica usklađuje se s povećanjem troškova života u skladu s člankom 9. Općeg kolektivnog ugovora.

Članak 33.

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

Zanimanja 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 s jednostavnim sredstvima rada).

Zanimanje II. grupe koeficijent složenosti 1,10

Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna os-

novna škola s 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, transportiranje nečistog rublja i sl.)
2. poslovi pranja laboratorijskog posuda, ambalaže pribora za rad.
3. poslovi portira i čuvara
4. jednostavni poslovi u uspostavljanju telefonskih veza
5. pomoćni poslovi u praonici rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.)
6. pomoćni poslovi kod obdukcije, pakiranja sanitetskog materijala i sl.

Zanimanja IV. grupe koeficijent složenosti 1,50

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

- (1). Poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača i sl.)
- (2). poslovi pripreme hrane (kuhinje)
- (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

Zanimanja 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.

Zanimanja V. grupe koeficijent složenosti 2,10

Složena zanimanja odnosno poslovi za koje je potrebna VKV

Zanimanja 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.

Zanimanja VII/2 koeficijent složenosti 2,60

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

Zanimanja VIII/1 grupa koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.

Zanimanja VIII/2 grupe koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja odnosno poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja - visoka zdravstvena škola.

Zanimanja IX/1 grupe koeficijent složenosti 3,50

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

- (1). doktor medicine
- (2). doktor stomatologije
- (3). magistar farmacije
- (4). diplomirani inženjer medicinske biokemije

Zanimanja IX/2 grupe koeficijent složenosti 3,70

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

Zanimanja X grupe koeficijent složenosti 4,40

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka škola zdravstvenog usmjerenja i sub-specijalizacija.

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

Članak 34.

Uposlenici se moraju unaprijed upoznati s grupama složenosti u koje se raspoređuju.

Članak 35.

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

Članak 36.

Osnovna plaća povećava se za:

- znanstveni stupanj doktor znanosti - 10%
- znanstveni stupanj magistar znanosti - 5%
- stečeni naziv primarius - 3%

Plaću upravi (management) zdravstvene ustanove utvrđuje upravno vijeće zdravstvene ustanove.

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

Članak 37.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

- (1). radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće uposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovan rad
 - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer uposlenik odrađuje sljedeći dan
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% od osnovne plaće uposlenika.

- (2). radnim dnom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće uposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovni rad
 - drugih šesnaest sati obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plaće uposlenika.

- (3). blagdanom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plaće uposlenika.

Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i blagdanom uposlenik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.

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

Članak 38.

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

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

Članak 39.

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

Naknadu za dežurstvo isplaćuj zdravstvena ustanova u koju je uposlenik upućen.

Članak 40.

Osnovna plaća uposlenika uvećava se za:

- Prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice
- Noćni rad najmanje 30% od bruto satnice
- Rad na dan tjednog odmora najmanje 20% od bruto satnice
- Rad u dane blagdane koji su po zakonu neradni najmanje 50 % od bruto satnice

Osnovna plaća uposlenika povećava se prema uvjetima rada kako slijedi:

- a) uposlenicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjelima za karantenske bolesti i odjelima na kojima se liječe pacijenti oboljeli od HIV -a - 10%

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- b) uposlenici koji rade u bolničkim ustanovama: na odjelima kirurških disciplina, jedinicama intenzivnog liječenja, odjelima invazivne kardiologije, hitnoj medicinskoj pomoći - 7%
- c) medicinskim sestrama na bolničkim odjelima - 5%
- d) uposlenicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji citostatika, u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijima, na zaraznim odjelima, u higijensko-epidemiološkoj službi, kirurškim salama, ginekologiji i porodilstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj kirurgiji, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjelima za liječenje i dijagnostiku tuberkuloze, ATD u, na neurološkim i internim odjelima. - 4%

Noćnim radom se smatra rad od 22 sata uvečer do 06 sati ujutro idućeg dana.

Naknada iz stavka 1. ovog članka se ne isključuje.

Članak 41.

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

Članak 42.

Poslodavac je obavezan uposleniku osigurati topli obrok u tijeku radnog vremena.

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

Članak 43.

Uposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće svi uposlenika ostvarene kod pos-

lodavaca u mjesecu koji prethodi isplati regresa pod uvjetom da zdravstvena ustanova - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završila/o s gubitkom.

Članak 44.

Uposleniku 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 se obračunavaju i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu osim hotela "de luxe" kategorije.

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

Dnevnice za službeni put iz stavka 1..2. i 3. umanjuju se najviše za 30% ako je osigurana besplatna hrana.

Članak 45.

Uposlenik koji je privremeno upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo ir mjesečnu naknadu za odvojeni život u visini od 50 do 70% prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Visina troškova iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Članak 46.

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

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan mjesta uposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Članak 47.

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

Članak 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, s tim da se pri sljedećoj isplati vrati narušena dinamika isplate.

Članak 49.

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

Članak 50.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće kad neradi, a u visini plaće koju bi ostvario da je radio, zbog:

- Plaćenog odsustva
- Državnih blagdana
- Vjerskih blagdana – 2 dana
- Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca . Obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- Zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivice.

Članak 51.

Novčana naknada u slučaju smrti uposlenika ili člana njegove uže obitelji, kao i za slučaj teže invalidnosti uposlenika isplaćuje se sukladno članku 15. Općeg kolektivnog ugovora.

Članak 52.

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

Članak 53.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati uposlenika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih blagdana po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada kao i po osnovu neprekidnog rada (jubilara nagrada), a u skladu s materijalnim mogućnostima.

Članak 54.

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

VI OTPREMNINA

Članak 55.

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

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 1. ovog članka, utvrđuju se pismenim ugovorom između uposlenika i poslodavca.

Članak 56.

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

VII UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 57.

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

Sindikati u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Članak 58.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi ostali nastali nespornosti o pravima iz rada i po osnovi rada rješavat će se izravnim pregovorima između poslodavaca i sindikata.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu uposleni kod poslodavca, a čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dopušten je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu predvidi i osigura uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu s propisima.

Poslodavac je dužan obračunati i iz plaće uposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost uposlenika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i u skladu s uputama sindikata.

Članak 59.

Poslodavac samo uz suglasnost Federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

Za vrijeme trajanja mandata, odnosno 6 mjeseci poslije isteka mandata sindikalni povjerenik se zbog sindikalnog rada ne može bez suglasnosti sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove
- ubrojiti u višak uposlenih
- premjestiti na po njega nepovoljnije radno mjesto
- ne može mu se pod istim uvjetima smanjiti plaća niti pokrenuti disciplinski postupak

Članak 60.

Žalbe uposlenika koji su članovi sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisustva ovlaštenog predstavnika sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog predstavnika.

Zdravstvena ustanova odnosno poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati slijedeće uvjete:

- 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 inozemstvu), a na osnovu službenog pismenog poziva organa sindikata čiji je on član.

Članak 61.

Organi sindikata na odgovarajućoj razini organiziranja mogu odlučiti da se određene funkcije obavljaju profesionalno.

Uposleniku izabranom za profesionalno obavljanje funkcije u sindikatu radni odnos miruje za period obavljanja te funkcije.

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

VIII MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**1. MIRENJE****Članak 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 čl. 122-125. Zakona o radu

2. ARBITRAŽA

Rješavanje radnog spora strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

U arbitražno vijeće se imenuje sporazumno jednaki broj predstavnika sindikata i poslodavaca. Postupak rada arbitražno vijeće regulira sporazumom strana u sporu.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu.

3. ŠTRAJK**Članak 64.**

Štraj se priprema, organizira i provodi sukladno zakonu o štrajku, zakonu o radu i pravilima sindikata o štrajku

Štrajkom rukovodi predsjedništvo osnovne i županijske organizacije sindikata.

Za izvršenje ciljeva štrajka sindikat osniva štrajkački odbor, kao izvršno tijelo za rukovođenje štrajka.

Štrajkački odbor obavlja pregovore s poslodavcem i nalazi se neprekidnom zasjedanju.

Članak 65.

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

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

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

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

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 ostalu zdravstvenu zaštitu bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem, svi bolesnika čiji je život u opasnosti s osiguranjem cjelovitih kirurških i drugih specijalističkih intervencija

U cilju izvršavanja obveza iz prethodnog stavka zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže s najiskusnijim liječnicima o čemu se izvještava štrajkački odbor.

X PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Za primjenu, provođenje i tumačenje kolektivnog ugovora njegovi potpisnici u roku od 90 dana, imenuju povjerenstvo od šest članova od kojih svaki potpisnik ima tri člana.

Članak 67.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja županijski inspektor rada.

Uposlenik - član sindikata, sindikalni predstavnik i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Članak 68.

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Zaključeni ugovor se objavljuje u "Narodnim novinama Hercegbosanske Županije" i stupa na snagu na dan objavljivanja istog.

ZA VLADU HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

Darko Horvat v.r.

ZA SINDIKAT LIJEČNIKA HBŽ

Ivica Jozić v.r.

ZA SINDIKAT MEDICINSKIH SESTARA I

TEHNIČARA HBŽ

Anita Bandov v.r.

ZA SINDIKAT POMOĆNIH RADNIKA U

ZDRAVSTVU HBŽ

Ivanka Štefner v.r.