

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**II.**

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja a objavit će se u “Narodnim novinama Hercegbosanske županije”.

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
Hercegbosanska županija  
**VLADA**  
Broj: 01-02-120-3/18  
Livno, 30. listopada 2018. godine

Predsjednik Vlade  
**Ivan Jozić**

\*\*\*

Na temelju članka 19. stavak 1. i članka 20. stavak 2. Zakona o Vladi Hercegbosanske županije (“Narodne novine Hercegbosanske županije”, broj 2/96), Vlada Hercegbosanske županije na sjednici održanoj 30. listopada 2018. godine donijela je

**ZAKLJUČAK****I.**

Usvaja se Program javnih investicija Hercegbosanske županije 2019.-2021. godine s listom prioriteta kandidiranih projekata, koju je sačinilo Ministarstvo gospodarstva - Odjeljenje za upravljanje projektom.

**II.**

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u “Narodnim novinama Hercegbosanske županije”.

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
Hercegbosanska županija  
**VLADA**  
Broj: 01-02-319-1/18  
Livno, 30. listopada 2018. godine

Predsjednik Vlade  
**Ivan Jozić**

\*\*\*

**MINISTARSTVO RADA, ZDRAVSTVA,  
SOCIJALNE SKRBI I PROGNAH**

\*\*\*

Na temelju članka 137. stavak 1. i članka 138. stavak 3. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16). Vlada Hercegbosanske županije, s jedne sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara Hercegbosanske strane, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
o pravima i obvezama poslodavaca i  
radnika u djelatnosti zdravstva na području  
Hercegbosanske županije**

**I. OPĆE ODREDBE****Članak 1.**

Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva u Hercegbosanskoj županiji (u daljnjem tekstu Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i na temelju rada i druga pitanja iz radnog odnosa radnika u javnim zdravstvenim ustanovama na teritoriju Hercegbosanske županije.

**Članak 2.**

Poslodavci su dužni pridržavati se odredbi ovog Ugovora na cjelokupnom teritoriju Hercegbosanske županije i u skladu s njim u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora donijeti pravilnike o radu te zaključiti nove ugovore o radu s radnicima.

**Članak 3.**

- (1) Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.
- (2) Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.
- (3) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

**Članak 4.**

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži zaposlenje, s obzirom

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

na spol, bračno stanje, obiteljske obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.

- (2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.
- (3) Izravna diskriminacija, u smislu Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine, znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži uposlenje, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Neizravna diskriminacija, u smislu Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i osobu koja traži uposlenje zbog određene osobine, statusa, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži uposlenje.

**Članak 5.**

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

**II. RADNI ODNOS****a) Zasnivanje radnog odnosa****Članak 6.**

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi poslodavac.
- (2) Odluka iz stavka 1. donosi se na temelju Pravilnika o radu, odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa za poslodavce koji zapošljavaju manje od 30 radnika, te u skladu s raspoloživim financijskim sredstvima poslodavca.
- (3) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva

se na osnovu javnog natječaja ili oglasa poslodavca.

**Članak 7.**

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti samo s radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o radu, odnosno odlukom o zasnivanju radnog odnosa.
- (2) Pri zasnivanju radnog odnosa, a na temelju kriterija za zapošljavanje, prednost pri zapošljavanju će imati osobe koje su redovito završile školu zdravstvenog usmjerenja.
- (3) Zdravstvene ustanove, kojima je osnivač Skupština Hercegbosanske županije, mogu ponuditi ugovor o radu i osobama koji su školu zdravstvenog usmjerenja završili izvanredno samo u slučaju da na evidenciji Županijskog zavoda za upošljavanje Hercegbosanske županije nema osoba koje su školu zdravstvenog usmjerenja završile redovitim obrazovanjem, a postoji opravdana potreba za upošljavanjem.
- (4) Prednost pri zasnivanju radnog odnosa u zdravstvenim ustanovama kojima je osnivač Skupština Hercegbosanske županije imaju i osobe koje su stipendisti Županije ili zdravstvene ustanove kao i osobe koje su pohađale srednju medicinsku školu kojima je osnivač ili suosnivač Županija.
- (5) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno i na određeno vrijeme u pismenoj formi.
- (6) Ugovor o radu može se zaključiti s radnikom za rad izvan prostorija poslodavca, ako je to predviđeno pravilnikom o radu.
- (7) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (8) Poslodavac je dužan radniku dostaviti presliku prijave na obvezno osiguranje u roku 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

**b) Probni rad****Članak 8.**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati duže od šest mjeseci.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- (3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti zbog nastanka objektivnih razloga /bolest, mobilizacija i si./ za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.
- (4) Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i dokumentirati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.
- (5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnog rada spram djelatnosti koju obavlja, kao i uvjeta radnog mjesta, te razlozi produljenja probnog rada, postupak i način reguliranja produljenja probnog rada.
- (6) Radniku koji nije zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (7) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 6. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se daje radnik zadovoljio na probnom radu.

**c) Prijem vježbenika****Članak 9.**

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti s vježbenikom koji se osposobljava za samostalan rad za zanimanje za koje se školovao.
- (2) Vježbenički staž radnici mogu obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.
- (3) Osposobljavanje vježbenika - radnika na temelju stavka 1. ovog članka obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji regulira vježbenički staž i stručni ispit i drugim Zakonima.
- (4) Vježbeniku se mora odrediti mentor koji je iste struke i najmanje istog stupnja sprema i sa određenim godinama iskustva u struci (za zdravstvene radnike regulirano je Pravilnikom o obavljanju vježbeničkog staža) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

**Članak 10.**

- (1) Vježbenik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Prije polaganja stručnog ispita vježbenik ima pravo na plaćeni dopust u zadnjem mjesecu prije isteka vježbeničkog staža.

**d) Prestanak radnog odnosa****Članak 11.**

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Poglavlja XI „Prestanak ugovora o radu“ Zakona o radu.

**III. RADNO VRIJEME****Članak 12.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno tjednog i mjesečnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni, tjedni i mjesečni raspored radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, županijskim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

**Članak 13.**

- (1) Za organizaciju rada u djelatnosti zdravstva 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 i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 14.**

- (1) Dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svog redovnog radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.
- (2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.
- (3) Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom.
- (4) Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.
- (5) Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.
- (6) Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.
- (7) Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi ovoga Ugovora, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

**Članak 15.**

- (1) Pripravnost je poseban oblik rada, kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.
- (2) Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.
- (4) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.
- (5) Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

**Članak 16.**

- (1) 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, a nije određena pripravnost.

- (2) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

**Članak 17.**

- (1) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama (prijepodne - prva smjena, poslijepodne - druga smjena i noćna smjena - treća smjena) tokom mjeseca.
- (2) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
- (3) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u ijednu obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.
- (4) Rad u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.
- (5) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro.
- (6) 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.
- (7) 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 ovim Ugovorom.
- (8) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5-satnog radnog tjedna.
- (9) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- (10) 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 stavka 7. ovog članka 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 s mogućnostima organizacije rada.

**Članak 18.**

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

**Članak 19.**

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima koji se utvrđuju pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donijeti na temelju ovih zakona.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji reguliraju ovu oblast.
- (3) Radnici koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada izjednačeni su s pravima i obavezama s radnicima s punim radnim vremenom.

**IV. ODMORI I ODSUSTVA****a) Odmori****Članak 20.**

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u

trajanju od najmanje 30 minuta.

- (2) Izuzetno od stavka 1. ovog članka, radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u tijeku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.
- (3) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovog članka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1. 2 i 3. ovog članka uračunava se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (5) Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka 1, 2. i 3. ovog članka uređuje se Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

**Članak 21.**

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

**Članak 22.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako mora raditi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan odmora u razdoblju od najviše dva tjedna, prema dogovoru s poslodavcem.
- (2) Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora jedan dan u tijeku narednog tjedna.
- (4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno sukladno odluci poslodavca, uz suglasnost radnika.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

**Članak 23.**

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

**Članak 24.**

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

**Članak 25.**

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

**Članak 26.**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan rješenjem obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario daje radio.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio daje koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

**Članak 27.**

- (1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke poslodavca kao i na zahtjev radnika zbog osobnih potreba.
- (2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje započetog godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, samo u slučaju ako je do prekida godišnjeg odmora došlo na zahtjev poslodavca.
- (4) Troškovima iz stava 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali uslijed prekida korištenje godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa pravilnikom o radu.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza 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.

**Članak 28.**

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na godišnji odmor za tu kalendarsku godinu, u skladu sa Pravilnikom o radu.

**b) Dopust****Članak 29.**

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju ukupno do sedam radnih dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, i to u slijedećim slučajevima:
  - a) sklapanja braka - 5 dana,
  - b) teže bolesti člana uže obitelji odnosno domaćinstva - 5 dana,
  - c) za smrtni slučaj člana uže obitelji odnosno domaćinstva - 5 dana,

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- d) porođaja supruge - 3 dana,
  - e) preseljenja radnika - 2 dana,
  - f) polaganja stručnog ispita -5 dana.
- (3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog dopusta za svako darivanje krvi.
- (4) Članom uže obitelji, u smislu stavka 2. ovog članka, smatraju se: bračni odnosno izvanbračni drug, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre, roditelji i braća i sestre supružnika.
- (5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno županijskim propisom i Pravilnikom o radu.

**Članak 30.**

- (1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova a osobito radi u slijedećim slučajevima:
- a) polaganje specijalističkog ispita,
  - b) stručno usavršavanje,
  - c) polaganje diplomskog ispita,
  - d) izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada,
  - e) gradnju ili popravku kuće ili stana,
  - f) negu člana uže obitelji,
  - g) liječenja na vlastiti trošak.
- (2) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeni dopust.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obaveze radnika koja se stječu na radu i po osnovi rada miruju.

**V. PLAĆE I NAKNADE****Članak 31.**

Za obavljeni rad radniku pripada pravo na plaću, pravo na ostala primanja u skladu sa zakonom,

ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Hercegbosanskoj županiji.

**Članak 32.**

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

**Članak 33.**

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.
- (2) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku u iznosu koji predstavlja umnožak neto satnice, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.
- (3) Neto satnica za djelatnost zdravstva iznosi 2,24 KM.
- (4) Utvrđeni iznos iz prethodnog stavka uvećava se za doprinose u skladu s posebnim zakonima.

**Članak 34.**

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0.5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

**Članak 35.**

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu s ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Članak 36.**

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

**Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti (1,20)**

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 (1,20)**

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.

- poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportiranje nečistog rublja i si.);
- poslovi pranja laboratorijskog posuđa, ambalaže, pribora za rad (priprema oruđa za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuđa, razvrstavanje steriliziranog posuđa prema namjeni i si.); poslovi portira i čuvara;
- jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza;
- pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i si.);
- pomoćni poslovi kod obdukcije, pakiranja sanitetskog materijala i si.

**Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti (1,50)**

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

- poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača - na razini zvanja kvalificiranog radnika i si.);
- poslovi na pripremi hrane (kuhanje);
- poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta
  - operater na telefonskoj centrali;
- poslovi običnog transporta bolesnika i drugi opći prijevoz;
- 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 radnici nezdravstvenog usmjerenja.

**Zanimanja V grupe - koeficijent složenosti (2,10)**

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja 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 stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.

**Zanimanja VII/2 - koeficijent složenosti (2,60)**

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

**Zanimanje VIII/1 grupe - koeficijent složenosti (3,20)**

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna visoka stručna sprema nezdravstvenog usmjerenja.

**Zanimanje VIII/2 grupe - koeficijent složenosti (3,20)**

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja - visoka zdravstvena škola.

**Koeficijenti se ne mogu mijenjati Odlukom Upravnih vijeća ili Rješenjima ravnatelja.****Članak 37.**

Koeficijent ravnatelju zdravstvene ustanove utvrđuje Upravno vijeće zdravstvene ustanove.

**Članak 38.**

- (1) Poslodavac može u Pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plaće za: naučni



## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

stupanj doktora znanosti, naučni stupanj magistra znanosti, naziv primarius, kao i bliže kriterije za korištenje ovog prava.

- (2) Povećanje iz stavka 1. ovog članka iznosi kako slijedi:
- naučni stupanj doktora znanosti - 10%
  - naučni stupanj magistra znanosti, magistar struke - 5%
  - stečeni naziv primarius - 5%,
- pri čemu se nabrojana povećanja međusobno isključuju.
- (3) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo rukovodni radnici koji obavljaju poslove rukovoditelja pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5-10% prema koeficijentu složenosti, a sukladno Pravilniku o radu.

**Članak 39.**

- (1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
- Radnim danom iznosi 9% osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:
    - prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
    - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,
    - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% osnovne plaće radnika.
  - Subotom i nedjeljom, radnim danom pred neradni dan naknada za dežurstvo iznosi 13,5% osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:
    - prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
    - drugih šesnaest sati obračunava se u visini 13,5% osnovne plaće radnika,
  - Blagdanom ili praznikom naknada za dežurstvo se obračunava u visini 18% od osnovne plaće radnika.
- (2) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom, praznikom i blagdanom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
- (3) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

**Članak 40.**

- (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, praznikom i blagdanom 24 sata.

**Članak 41.**

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- prekovremeni rad 30% od bruto satnice,
- noćni rad 30% od bruto satnice,
- rad na dan tjednog odmora 20% od bruto satnice,
- rad u dane praznika i blagdana koji su po zakonu neradni ili su proglašeni neradnim županijskim propisom 50% bruto satnice.

Naknade iz ovog članka se međusobno ne isključuju.

**Članak 42.**

- (1) Poslodavac može radniku na radnom mjestu sa posebnim uvjetima rada uvećati plaću rukovodeći se stupnjem nepovoljnog utjecaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika, suglasno odredbama zakona koje reguliraju sigurnost na radu, kao i Pravilnikom o radu.
- (2) Osnovna plaća radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:
- radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjelima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/AIDS, psihijatrijskom odjelu - 10%;
  - radnicima koji rade u bolničkim ustanovama: na odjelima kirurških disciplina, jedinicama intenzivnog liječenja, odjelima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, hitnoj medicinskoj pomoći - 7%
  - svim radnicima na bolničkim odjelima i službama -5%
  - radnicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika, u mikrobiološkim citološkim biokemijsko - hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorij ama, na infektivnim odjelima, u higijensko-epidemiološkoj službi, kirurškim salama, ginekologiji i porodiljstvu, urologija, ortopedija, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oraloj kirurgiji koji rade na svim nivoima

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

zdravstvene djelatnosti, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, radnicima koji su izloženi zračenju, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjelima, obiteljska medicina, stomatološke sestre - 4%.

- (3) Naknade iz stavka 2. ovog članka međusobno se isključuju.

**Članak 43.**

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

**Članak 44.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati naknadu za topli obrok u toku radnog vremena.
- (2) Naknada za topli obrok za radnika koji radi 7,5 sati se isplaćuje 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Naknada za topli obrok za radnika koji radi u turnusu se isplaćuje 1,5% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (4) Naknada za topli obrok za radnika koji radi 16 sati se isplaćuje 2% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (5) Naknade za topli obrok za radno vrijeme od 7,5 sati utvrđuje se do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

**Članak 45.**

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku na temelju odluke Upravnog vijeća zdravstvene ustanove.

**Članak 46.**

- (1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja - dnevica.
- (2) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.
- (3) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije iznad 4 zvjezdice.
- (4) Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.
- (5) Dnevnice za službeni put iz stavka 2. i 3. umanjuju se za 30%, ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, odnosno tri obroka.

**Članak 47.**

- (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 članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan Hercegbosanske županije u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

**Članak 48.**

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

**Članak 49.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u razdobljima 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) Osnivač javnih zdravstvenih ustanova na prostoru Hercegbosanske županije - Skupština HBŽ. odnosno Ministarstvo rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih HBŽ ima pravo na pristup podacima o isplaćenim primanjima radnicima.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 50.**

- (1) Poslodavac koji ne isplati radniku plaću u razdoblju od 30 dana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (2) Obračun iz stavka 1. ovog članka smatra se izvršnom ispravom.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme plaćenog dopusta kao i za vrijeme prekida rada uslijed okolnosti za koje radnik nije kriv sukladno ovom Ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

**Članak 51.**

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

**Članak 52.**

Radnik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu s Pravilnikom o radu.

**Članak 53.**

Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, kao i po osnovu neprekidnog rada (jubilara nagrada) sukladno Pravilniku o radu.

**Članak 54.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik

ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao daje radio.

**VI. OTPREMNINA****a) Pravo na otpremninu pri odlaska u mirovinu****Članak 55.**

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu.
- (2) Visina otpremnine utvrđuje se u iznosu od pet prosječnih neto plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Otpremnina iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se u jednokratnom iznosu.

**b) Pravo na otkupninu u slučaju otkaza****Članak 56.**

- (1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili neispunjenja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu.
- (2) Otpremnina se isplaćuje u jednokratnom iznosu, s tim da ne može biti manja od jedne trećine (1/3) prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u protekla tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, niti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

**VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOST****Članak 57.**

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa Zakonom o radu, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i sindikalnim pravilima.
- (3) Sindikat se smatra reprezentativnim:
  - a) ako je registriran kod nadležnog tijela, u

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- skladu sa Zakonom o radu;
- b) ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- c) ako ima potreban postotak učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu.
- (4) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.
- (5) Reprezentativnim sindikatom zajedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. Zakona o radu ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji županije.
- (6) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu ima pravo:
- a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim osobama;
- b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- c) sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata;
- d) i na druga prava u skladu sa Zakonom o radu.
- (7) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (8) Vijeće uposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca, a u skladu sa članom 120. Zakona o radu.
- (9) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

**Članak 58.**

- (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 predviđa i osigurava uvjete za rad i djelovanje Sindikata. Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost zaposlenika, 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.

**Članak 59.**

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti županijskog 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 stavka 1. ovog članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka 1. ovog članka, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

**Članak 60.**

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stavka 1. ovog članka želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovog članka, 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 članka 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 članku 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik o stvario da je radio.

**VIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA****Članak 61.**

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog

Ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Ugovora odnosno provođenju arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

**IX. ŠTRAJK****Članak 62.**

- (1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cjelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između sindikata i poslodavca.
- (2) Suzdržavanje od štrajka i/. stavka 1. ovoga članka 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.

**Članak 63.**

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom garantiranih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, osobna sigurnost, hitna medicinska pomoć,

te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata.

**Članak 64.**

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

**Članak 65.**

- (1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.
- (2) Svi sudionici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.
- (3) Sudionici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.
- (4) Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova, zdravstvenim ustanovama koje obavljaju transfuzijsku djelatnost, kao i zavodima za javno zdravstvo nije dopušten, a u smislu 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 kirurških i drugih specijalističkih intervencija.
- (7) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

**X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Članak 66.**

- (1) Za primjenu, provođenje i tumačenje ovog Ugovora njegovi potpisnici u roku od 90 dana od stupanja na snagu ugovora imenuju

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

povjerenstvo od 4 člana od kojih Vlada Hercegbosanske županije ima 2 člana a predstavnicima Sindikata 2 člana.

- (2) Nadzor nad primjenom ovog Ugovora obavlja Županijski inspektor rada.
- (3) Radnik - član sindikata, sindikalni predstavnik i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.
- (4) Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju od jedne (1) godine, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen sukladno Zakonu o radu. Ovaj ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja istog.
- (5) Ovaj Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva (2) primjerka.
- (6) Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu reprezentativni Strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara Hercegbosanske županije sjedne strane i Vlada Hercegbosanske županije, s druge strane.

**Članak 67.**

- (1) Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjivat će se od dana 01. ožujka 2018. godine.
- (2) Ugovor će biti objavljen u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

Bosna i Hercegovina  
 Federacija Bosne i Hercegovine  
 Hercegbosanska županija  
**Ministarstvo rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih**  
 Broj: 09-01-34-105/18  
 Livno, 28. ožujka 2018. godine

Predsjednik sindikata  
**Leo Dolić**  
 Broj: 12/18  
 Livno, 28. ožujka 2018. godine

Ministrica  
**Vasilija Broćeta**

\*\*\*

Na temelju članka 70. stavka 2., i članka 171. Zakona o socijalnoj skrbi ("Narodne novine Hercegbosanske županije", broj 5/98), ministar

rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih Hercegbosanske županije, donosi

**PRAVILNIK O IZMJENI PRAVILNIKA O UVJETIMA I NAČINU OSTVARIVANJA PRAVA NA OSPOSOBLJAVANJE ZA SAMOSTALAN ŽIVOT I RAD, O SASTAVU I NAČINU RADA STRUČNIH POVJERENSTAVA U POSTUPKU OSTVARIVANJA PRAVA IZ SOCIJALNE SKRBI I O RAZVRSTAVANJU I EVIDENCIJI DJECE SA SMETNJAMA U PSIHO FIZIČKOM RAZVOJU**

**Članak 1.**

U pravilniku o uvjetima i načinu ostvarivanja prava na osposobljavanje za samostalan život i rad, o sastavu i načinu rada stručnih povjerenstava u postupku ostvarivanja prava iz socijalne skrbi i o razvrstavanju i evidenciji djece sa smetnjama u psiho-fizičkom razvoju ("Narodne novine HBŽ", broj: 2/12) u članku 24. stavak 2. mijenja se i glasi:

- (2) "Sredstvazanaknaduzaradprvostupanjskog i drugostupanjskog stručnog povjerenstva osigurat će Ministarstvo rada, zdravstva socijalne skrbi i prognanih Hercegbosanske županije".

**Članak 2.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu idućeg dana nakon objave u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

Bosna i Hercegovina  
 Federacija Bosne i Hercegovine  
 Hercegbosanska županija  
**Ministarstvo rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih**  
 Broj: 09-01-35-57.5/12  
 Dana, 01. listopada 2018. godine

Ministrica  
**Vasilija Broćeta**

\*\*\*

Na temelju članka 54. Zakona o upravi ("Narodne novine HBŽ" broj: 4/98) i članka 14. Pravilnika o javnom pozivu, kriterijima i načinu ocjenjivanja projekata udruga građana iz oblasti rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih koji će se sufinancirati