

Na osnovu člana 138 a. Zakona o radu ("Sl. novine FBiH", br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022), Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije Tuzlanskog kantona kao reprezentativni Sindikat s jedne strane (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Tuzlanskog kantona, s druge strane (u daljem tekstu: Vlada Kantona), usaglasili su i zaključili u istovjetnom tekstu

KOLEKTIVNI UGOVOR
o pravima i obavezama poslodavaca i doktora medicine i stomatologije za područje
djelatnosti zdravstvene zaštite u
Tuzlanskom kantonu

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze i druga pitanja iz rada i po osnovu rada između radnika uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji je osnivač/suosnivač Tuzlanski kanton (u daljem tekstu: Kanton) ili jedinice lokalne samouprave, koje se finansiraju iz budžeta ili vanbudžetskih fondova, i poslodavaca.

Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Kolektivnom ugovoru uključuje oba roda.

Član 3.

(1) Poslodavac, po Zakonu o radu ("Sl. novine FBiH", br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022) (u daljem tekstu Zakon o radu) je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

(2) Radnik po Zakonu o radu je doktor medicine i doktor stomatologije koji je zaposlen na osnovu ugovora o radu.

Član 4.

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

(2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

(3) Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava (1) ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava (1) ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

Član 5.

(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 i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 4. ovog Kolektivnog ugovora koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, 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 i lica koje traži zaposlenje, 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 6.

(1) Diskriminacija iz člana 4. ovog Kolektivnog ugovora zabranjena je u odnosu na:

- a) uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b) uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d) napredovanje u poslu i
- e) otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 4. ovog Kolektivnog ugovora, ništave su.

Član 7.

(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 Kolektivnog ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Član 8.

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije i ovog Kolektivnog ugovora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava (2) ovog člana osnovana, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknadi štetu nastalu diskriminacijom.

Član 9.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce, strane koje su ga zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbi čl. 142. i 143. Zakona o radu.

(2) Prava i obaveze radnika zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor čine jedinstven sistem, te se odredbe Zakona o radu, propisa donesenih na osnovu Zakona o radu, kao i ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju neposredno i obavezno za poslodavce i strane potpisnice, kao i za strane koje mu naknadno pristupe ili na koje se proširi primjena ovog kolektivnog ugovora.

(3) Izuzetno od stava (2) ovog člana, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, pojedinačnim kolektivnim

ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu zaključenim između poslodavca i radnika, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, u skladu sa odredbama člana 19. Zakona o radu.

Član 10.

(1) Strane koje su zaključile ovaj Kolektivni ugovor, odnosno koje su mu naknadno pristupile ili je na njih proširena primjena ovog kolektivnog ugovora i poslodavci obavezuju se primjenjivati ga u dobroj vjeri.

(2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale u trenutku zaključenja ovog Kolektivnog ugovora, odnosno u trenutku proširenja njegove primjene, jedna od strana ili poslodavci ne bi mogli izvršavati neke od njegovih odredbi ili bi im to bilo izuzetno otežano, obavezuju se da neće jednostrano prekršiti ovaj Kolektivni ugovor, nego će ugovorna strana drugoj ugovornoj strani predložiti njegove izmjene, na način i po postupku utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Član 11.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. novine FBiH", br. 46/2010 i 75/2013), Zakon o zdravstvenom osiguranju, ("Službene novine Federacije BiH", br. 30/1997, 7/2002, 70/2008, 48/2011, 100/2014 - odlukaUS, 36/2018 i 61/2022), Zakon o zaštiti na radu („ Sl. novine FBiH", br. 79/2020), Zakon o lječništvu ("Službene novine FBiH", 56/13), Zakon o stomatološkoj djelatnosti ("Službene novine Federacije BiH", br. 37/12) kao i propisi doneseni na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

II. RADNI ODNOS

a) Zasnivanje radnog odnosa

Član 12.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.

(2) Odluka iz stava (1) donosi se na osnovu pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, pravilnika o radu.

Član 13.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, pravilnikom o radu, odnosno odlukom o zasnivanju radnog odnosa.

(2) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i određeno vrijeme, a u smislu člana 22. Zakona o radu.

(3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži elemente iz člana 24. Zakona o radu.

(4) U slučaju zaključivanja ugovora o radu za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu mora sadržavati sve elemente iz člana 24. i 26. Zakona o radu.

(5) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(6) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

Član 14.

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

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

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

(4) Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i 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 produženja probnog rada, postupak i način reguliranja produženja probnog rada.

(6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos saglasno članu 21. stav (4) Zakona o radu.

b) Prijem pripravnika

Član 15.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

(2) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

(3) Osposobljavanje pripravnika – doktora medicine i stomatologije po osnovu stava (1) i (2) ovog člana obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

c) Prestanak radnog odnosa

Član 16.

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu i opšti akti poslodavca.

III. RADNO VRIJEME

Član 17.

(1) Puno radno vrijeme radnika traje 40,0 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 18.

(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 i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na nivou mjeseca.

Član 19.

(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 hitne medicinske pomoći.

(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 dogoditi, a nije određena pripravnost.

(5) 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.

(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) Radom 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) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.

(12) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 40,0 - satne radne sedmice.

(13) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 8,0 sati.

(14) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovu 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 20.

(1) Radnik 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 21.

(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 donesenim na osnovu ovih zakona.

(2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji regulišu ovu oblast.

(3) Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom na radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

a) Odmori

Član 22.

(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) 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.

(4) Vrijeme odmora iz stava (1), (3) i (4) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

(5) Način i vrijeme korištenja odmora iz stava (1), (3) i (4) ovog člana uređuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 23.

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

Član 24.

(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 sedmičnog odmora jedan dan u toku naredne sedmice.

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

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

Član 25.

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

Član 26.

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

- a) dužini radnog staža,
- b) složenosti poslova,
- c) socijalnim uvjetima,
- d) radnom učinku,

e) učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu prema Zakonu o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/19 i 29/22).

(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) Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz stava (1) ovog člana, utvrđuje se u skladu sa pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Član 27.

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 28.

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

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

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

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

Član 29.

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

(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 korištenje 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 30.

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

b) Odsustva

Član 31.

(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, i to u slijedećim slučajevima:

- a) sklapanja braka,
- b) teže bolesti člana uže porodice odnosno domaćinstva,
- c) za smrtni slučaj člana uže porodice odnosno domaćinstva,
- d) porođaja supruge.

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa članom 53. stav (4) Zakona o radu.

(4) Članom uže porodice, u smislu stava (2) ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(5) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

(6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno Zakonom o radu, propisom Kantona i pravilnikom o radu.

Član 32.

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu sa članom 54. Zakona o radu, ovim ugovorom, kao i pravilnikom o radu, u toku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- a) polaganje specijalističkog ispita;
- b) stručno usavršavanje;
- c) izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada;
- d) gradnju ili popravku kuće ili stana;
- e) njegu člana porodice
- f) spajanje porodice.

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

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

(4) Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva urediće se pravilnikom o radu.

V. PLAĆE I NAKNADE

Član 33.

(1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljene rad isplatiti plaću.

(2) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, 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 34

Za obavljene rad radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim važećim propisima i općim aktima.

Član 35.

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

Član 36.

(1) Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa članom 75. i 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 i pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću najmanje u iznosu koji predstavlja umnožak neto satnice utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, mjesečnog fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi koje radnik obavlja.

(4) Neto satnica u oblasti zdravstva iznosi **3,00 KM**.

(5) **Vlada Tuzlanskog kantona i Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije Tuzlanskog kantona se obavezuju da će od 01.05.2025. godine početi pregovore o plaćama i naknadama radnika, naspram finansijskih pokazatelja, inflatornih kretanja i stanja u zdravstvenom sistemu.**

Član 37.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje po tom osnovu ne može biti veće od 20% .

Član 38.

(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 39.

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

Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti 5,00

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

1. doktor medicine
2. doktor stomatologije

Zanimanja II grupe - koeficijent složenosti 5,65

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

Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 5,85

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

(2) Pravilnikom o radu zdravstvene ustanove ne mogu detaljnije razraditi grupe složenosti poslova. Svakom zanimanju, odnosno poslovima, može se utvrditi samo onaj koeficijent složenosti kojoj grupi pripadaju prema ovom Kolektivnom ugovoru.

(3) Poslodavci su dužni uskladiti svoje opće akte sa ovim Kolektivnim ugovorom, drugim propisima i pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i rasporediti radnike na odgovarajuća radna mjesta za koja ispunjavaju uslove.

(4) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora, Vlada Kantona ne može bez saglasnosti Strukovnog sindikata doktora medicine i stomatologije Tuzlanskog kantona, bilo kojim drugim aktom mijenjati vrijednosti koeficijenata složenosti poslova utvrđenih ovim ugovorom, niti utvrđivati nove grupe složenosti.

Član 40.

(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:

- a) naučni stepen doktora nauka - 10%
- b) naučni stepen magistra nauka - 5%
- c) stečeni naziv primarius - 3%,

pri čemu se dodaci iz stava (1), (2) i (3) 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 41.

Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:

- 1) radnim danom iznosi do 9% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
 - a) prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - b) drugih osam sati rada obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje slijedeći dan,
 - c) trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini do 9% osnovne plaće radnika;

- 2) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi do 13,5% osnovne plaće radnika, a obračunava se na slijedeći način:
- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini do 13,5% osnovne plaće radnika;
- 3) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini do 18% osnovne plaće radnika:
- prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
 - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini do 18% osnovne plaće radnika.

(2) 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.

(3) Pravilnikom o radu će se utvrditi procenat naknade za dežurstvo, u skladu sa poslovima koje radnik obavlja u dežurstvu.

(4) Nakon odrađenog dežurstva, subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.

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

Član 42.

(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 po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Član 43.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- prekovremeni rad 25% od neto satnice,
- noćni rad 50% od neto satnice,
- rad na dan sedmičnog odmora 20% od neto satnice,
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni..... 50% neto satnice.

(2) Naknade iz stava (1) ovog člana se međusobno ne isključuju, osim naknada pod c) i d).

Član 44.

(1) Poslodavac može 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, kao i Pravilnikom o radu.

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

- radnicima koji rade sa ionizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV/AIDS 11%, a radnicima koji rade na ionizirajućim zračenjem ukoliko rade invazivnim radiološkim metodama dodaje se još 4%;
- radnicima koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, na psihijatrijskim odjeljenjima i hitnoj medicinskoj pomoći 7%;
- radnicima na bolničkim odjelima 5%;
- radnicima koji rade na parenteralnoj aplikaciji i pripremi citostatika, u mikrobiološkim citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, protetskim i imunološkim laboratorijama, na infektivnim odjelima njima, u higijensko-epidemiološkoj službi, hirurškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj hirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti,

transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, u prosekturi, odjeljenjima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjeljenjima, radnicima u timovima porodične medicine, radnicima u stomatološkim timovima na primarnom nivou, radnici u timovima specijalističko-konsultativne zdravstvene zaštite na svim nivoima 5%.

e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uvjete rada određen Pravilnikom o radu.

(3) Naknade iz stava (2) ovog člana se ne isključuju, s tim da one kumulativno ne mogu preći iznos 15%.

Član 45.

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

Član 46.

(1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti topli obrok u toku radnog vremena.

(2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada za izrađeni dan u dnevnom iznosu 1,0% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Član 47.

(1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH.

(2) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja-dnevnica.

(3) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuju se na način i u iznosu koji je propisan za kantonalne organe uprave.

(4) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela 4 i više zvjezdica.

(5) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način i u iznosu koji je propisan za kantonalne organe uprave.

(6) Dnevnice za službeni put se umanjuju za 30%, ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana.

Član 48.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na plaćanje stvarnih troškova zbog odvojenog života od porodice, ako je to mjesto rada udaljeno od njegovog mjesta stanovanja najmanje 70 km.

Član 49.

(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.), u iznosu 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 područja Kantona i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 50.

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

Član 51.

(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 52.

Na isplatu i obračun plaće, kao i naknade plaće primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ukoliko ovim kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

Član 53.

(1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže porodice, na ime troškova sahrane, isplaćuje naknada u iznosu tri (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 kao i unučad bez roditelja.

(3) Ukoliko kod istog poslodavca radi dva ili više članova uže porodice koji ostvaruju pravo iz stava (1) ovog člana, naknada na ime troškova sahrane im se isplaćuje srazmjerno, ako se oni ne dogovore drugačije.

(4) U slučaju smrti radnika, na ime troškova sahrane, članovima uže porodice isplaćuje se naknada u iznosu pet (5) prosječnih neto plaća, ostvarenih u Federaciji BiH prema posljednjem podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Član 54.

Ukoliko nije organizovan prevoz na posao i sa posla, radniku pripada karta za prijevoz u javnom prometu ili novčana naknada u visini cijene mjesečne karte za najjeftiniji prevoz, ako je mjesto stanovanja radnika do mjesta rada radnika udaljeno najmanje dva kilometra.

Član 55.

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

Član 56.

U slučaju ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Član 57.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Član 58.

(1) Za vrijeme privremene spriječenosti za radu usljed bolesti ili povrede, izolacije zbog pojave zarazne bolesti, njege člana uže porodice i u drugim slučajevima određenim propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada naknada plaće u visini 80% od osnovice za naknadu.

(2) Osnovicu za naknadu plaće čini plaća isplaćena radniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupila privremena spriječenost za rad, umanjena za zakonom propisane doprinose iz osnovice.

(3) Refundacija za vrijeme privremene spriječenosti za rad iz stava (1) ovog člana vršit će se u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Razliku između visine naknade plaće po osnovu privremene spriječenosti za rad koja se refundira i naknade plaće iz stava (1) ovog člana isplaćuje se na teret sredstava poslodavca.

(4) Za vrijeme porodiljskog odsustva radniku pripada naknada plaće u visini 90% od prosječne plaće radnika isplaćene u zadnja 3 (tri) mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo porodiljsko odsustvo. Razliku između visine naknade plaće po osnovu porođajnog odsustva koju utvrdi Kanton svojim propisom i naknade plaće iz ovog stava isplaćuje se na teret sredstava poslodavca.

(5) Ako u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio slučaj na osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu radnik nije ostvario plaću, kao osnovica za naknadu se uzima prosječna plaća utvrđena za to radno mjesto.

Član 59.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad iznosi 100% od osnovice u slučajevima povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti, bolesti i komplikacija prouzročenih trudnoćom i porođajem, transplantacije živog tkiva ili organa u korist druge osobe.

VI. OTPREMNINA

Član 60.

- (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 otpremnina u visini pet (5) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri (3) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu zbog odlaska u penziju ili u visini pet (5) prosječnih neto plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, šta je za radnika povoljnije.
- (4) Otpremnina iz stava (3) ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 61.

- (1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti niti zabraniti.
- (2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i sindikalnim pravilima.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje Sindikata u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom

Član 62.

- (1) 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.
- (2) 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 saglasnost zaposlenika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata.
- (3) 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.
- (4) Ovlašteni sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa pravilnikom o radu i Zakonom o radu.

Član 63.

- (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 ovlašten 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 64.

(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 od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava (2) ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. Zakona o radu.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 65.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Kolektivnog ugovora odnosno provođenju arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova ("Službene novine Federacije BiH", broj 49/21) i drugih važećih zakona i podzakonskih akata.

IX. ŠTRAJK

Član 66.

(1) Za vrijeme važenja ovoga Kolektivnog ugovora Sindikati neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim kolektivnim ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cjelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između sindikata i poslodavca.

(2) Suzdržavanje od štrajka iz stava (1) ovoga člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja u skladu sa Zakonom o štrajku i Zakonom o radu.

(3) Sindikati imaju pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH", br. 14/00).

Član 67.

(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 67. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 68.

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 69.

- (1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.
- (2) Svi učesnici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.
- (3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.
- (4) Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova, zdravstvenim ustanovama koje obavljaju transfuzijsku djelatnost, kao i zavodima za javno zdravstvo nije dopušten, a u smislu člana 190. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i u 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. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 70.

- (1) Poslodavci i radnici u svim javnim zdravstvenim ustanovama su dužni pridržavati se odredbi ovog Kolektivnog ugovora i u skladu s njim donijeti pravilnike o radu u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog 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.
- (6) Poslodavac je dužan u roku od 12 mjeseci od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora, Pravilnikom o radu utvrdi visinu dodatka za radna mjesta koja su utvrđena kao radna mjesta sa povećanim rizikom shodno Pravilniku o zaštiti na radu.
- (7) Poslodavac će do donošenja Pravilnika iz predhodnog stava primjenjivati odredbu člana 44. stav 2. ovog Kolektivnog ugovora.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

Član 71.

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovoga Kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Komisija) u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Kolektivnog ugovora.
- (2) Komisija obavlja sljedeće poslove:

- a) daje obavezujuća tumačenja odredbi ovoga Kolektivnog ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
- b) prati izvršavanje ovog Kolektivnog ugovora,
- c) izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovog Kolektivnog ugovora,
- d) predlaže ugovornim stranama izmjene i dopune nejasnih i/ili nepreciznih odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Član 72.

- (1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Komisija donosi Poslovnik o radu.
- (3) Tumačenja Komisije imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Tumačenje Komisije se objavljuje u Službenim novinama Tuzlanskog kantona.

Član 73.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, Komisija je obavezna dati tumačenje ovog Kolektivnog ugovora u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva za tumačenje.
- (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 74.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora, saglasno članu 144. Zakona o radu.
- (2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti Glavni odbor Sindikata.
- (3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora se pisano očitovati u roku 30 dana od dana prijema prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 30 dana od dana očitovanja o prijedlogu.
- (4) U slučaju nepostupanja u skladu sa stavom (3) ovog člana stekli su se uvjeti za primjenu postupka mirjenja u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.
- (5) Stupanjem na snagu Federalnog Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva, izvršiće se usklađivanje ovog kolektivnog ugovora u rokovima koji budu propisani Federalnim Kolektivnim ugovorom.

Član 75.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor strane mogu sporazumno raskinut i prije isteka roka na koji je zaključen.
- (2) Sporazumom iz predhodnog stava ovog člana regulišu se pitanja:
 - a) otkaznog roka,
 - b) važenja i primjene Kolektivnog ugovora,
 - c) rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog Kolektivnog ugovora,
 - d) druga pitanja kojima se konkretnije reguliše otkazivanje i pregovaranje za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Član 76.

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

(3) Otkazni rok je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza drugoj ugovornoj strani.

(4) Nakon isteka otkaznog roka, Kolektivni ugovor će se primjenjivati još šest (6) mjeseci.

Član 77.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od **tri (3) godine**.

(2) Ovaj Kolektivni ugovor može se produžiti sporazumom ugovornih strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka njegovog važenja.

(3) Ukoliko se ovaj Kolektivni ugovor na produži do njegovog isteka važenja, primjenjivat će se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 78.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašteni predstavnici Strukovnog sindikata doktora medicine i stomatologije Tuzlanskog kantona i Vlade Kantona.

(2) Ovaj Kolektivni ugovor važi na području Tuzlanskog kantona.

Član 79.

Pored inspekcijskih organa utvrđenih zakonom, nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavljat će i Budžetska inspekcija Ministarstva finansija Tuzlanskog kantona.

Član 80.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora, prestaje da važi Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i doktora medicine i stomatologije za područje djelatnosti zdravstvene zaštite u Tuzlanskom kantonu koji je objavljen u Službenim novinama Tuzlanskog kantona broj:13/23.

Član 81.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i bit će objavljen u „Službenim novinama Tuzlanskog kantona“, a primjenjivat će se od 01.06.2024.godine.

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
Tuzlanski kanton

VLADA

Po ovlaštenju Vlade Tuzlanskog kantona

Prim.dr. Dušanka Bećirović

Ministar zdravstva Tuzlanskog kantona

Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije
Tuzlanskog kantona

Predsjednik

Prof.dr.med.sci. Elvira Konjić

Broj: _____/24
Tuzla, _____ .2024. godine

Broj: _____/24.
Tuzla, _____ .2024.godine