

Hercegovačko-neretvanske županije

organizacija u Hercegovačko-neretvanskoj županiji-kantonu, s ciljem identifikacije žrtava trgovine ljudima te planiranje i poduzimanje koordiniranih aktivnosti na pružanju zaštite i pomoći potencijalnim i identificiranim žrtvama trgovine ljudima.

III

Naknada za rad Koordinacijskom timu utvrđena je Odlukom o utvrđivanju visine naknade za rad Koordinacijskog tima za borbu protiv trgovine ljudima za područje Hercegovačko-neretvanske županije -kantona („Narodne novine HNŽ“, broj: 5/20).

IV

Danom stupanja na snagu ovog Rješenja prestaje da važi Rješenje o imenovanju Koordinacijskog tima za borbu protiv trgovine ljudima za područje Hercegovačko-neretvanske županije- kantona („Narodne novine HNŽ“, broj: 5/20, 5/23 i 15/25).

V

Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Narodnim novinama Hercegovačko-neretvanske županije“.

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA -
KANTON
VLADA
Broj: 01-I-02-3217/25
Mostar, 19.12.2025. godine

PREDsjednica
Marija Buhač v.r.

**MINISTARSTVO ZDRAVSTVA, RADA I
SOCIJALNE SKRBI**

50

Na temelju članka 137. i 138a. stavak (1) Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog Suda, 49/2021, 44/2022 i 39/2024) Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije u HNK/Ž (u daljnjem tekstu: Sindikat) s jedne strane i ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi Hercegovačko-neretvanske županije-kantona uz suglasnost Vlade Hercegovačko-neretvanske županije-kantona s druge strane, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA
I RADNIKA IZ DJELATNOSTI DOKTORA
MEDICINE I STOMATOLOGIJE NA
PODRUČJU HNŽ-K**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama poslodavaca i radnika iz djelatnosti doktora medicine i stomatologije na području HNŽ-K (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovu rada radnika zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama u Hercegovačko-neretvanskoj županiji-kantonu (u daljnjem tekstu: Županija-Kanton) čiji je osnivač grad/općina, Županija-Kanton, više županija-kantona i Federacija zajedno, a u smislu odredbi članka 53. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine Federacije BiH“ broj 46/10 i 75/13).

Članak 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovome Ugovoru uključuje oba roda.

Članak 3.

Pod pojmovima koji se koriste u ovom Ugovoru podrazumijevaju se sljedeći:

- Poslodavac – zdravstvena ustanova na području županije-kantona u smislu članka 1. Ugovora
- Radnik – doktor medicine i doktor stomatologije koji je po Zakonu o radu zaposlen na osnovi ugovora o radu.

Hercegovačko-neretvanske županije

Članak 4.

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

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOS

a) Zasnivanje radnoga odnosa

Članak 6.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnoga odnosa s novim radnikom donosi poslodavac.

(2) Poslodavac može donijeti odluku o prijemu u radni odnos ako je zapošljavanje predviđeno aktima sistematizacije i ako su u financijskom planu ustanove osigurana sredstva za bruto plaću i druga prava radnika u skladu s ovim Ugovorom.

(3) Radni odnos se zasniva na temelju javnog natječaja ili oglasa poslodavca sukladno posebnim propisima iz oblasti rada i radnih odnosa i internim aktima poslodavca.

Članak 7.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti samo s radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnoga odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o radu, odnosno Odlukom o zasnivanju radnoga odnosa.

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

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

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

(5) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenoga ugovora o radu zasniva se radni odnos.

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

Članak 8.

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

(2) Probni rad iz stavka (1) ovoga članka ne može trajati duže od 6 mjeseci.

(3) Probni se rad 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 probnoga rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i dokumentirati razloge zbog kojih traži produženje probnoga rada.

(5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnoga rada kojeg obavlja, kao i uvjeta radnoga mjesta i razlozi produljenja probnoga rada, postupak i način reguliranja produljenja probnog rada.

(6) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu prestaje radni odnos suglasno članku 21. stavak (4) Zakona o radu.

b) Prijam pripravnika

Članak 9.

(1) Radi stručnoga osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža s pripravnikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnoga odnosa sukladno čl. 32. i 34. Zakona o radu.

(2) Osposobljavanje pripravnika po osnovi stavka (1) ovoga članka obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju utvrđenom Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i pod zakonskim aktom koji regulira pripravnički staž i stručni ispit.

(3) Na prava i obveze pripravnika i poslodavca, po osnovi ugovora o radu s pripravnikom i ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuje se Zakon o radu.

c) Prestanak radnoga odnosa

Članak 10.

U svezi s prestankom radnoga odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu - Poglavlje XI. „Prestanak ugovora o radu“.

III. RADNO VRIJEME

Članak 11.

(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 drukčiji raspored

Hercegovačko-neretvanske županije

dnevnoga, odnosno tjednoga i mjesečnoga radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni, tjedni i mjesečni raspored radnoga vremena u skladu sa Zakonom o radu, županijskim-kantonalnim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnoga vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu članka 181. stavak (8) Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

Članak 12.

- (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 radnoga vremena, prilagođavanja radnog vremena, rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno se vrijeme svodi na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Članak 13.

(1) Sukladno članku 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svoga redovnog radnog vremena.

(2) Pripravnost je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.

(3) Rad po pozivu poseban je 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.

(4) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja u smjenama tijekom mjeseca.

(5) Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednoga mjeseca.

(6) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.

(7) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnoga vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12 - 24 - 12 - 48.

(8) Noćni rad radnika je od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro.

(9) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu

radnoga vremena na praznik i blagdan u smislu Zakona o radu i neradnim danima evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati.

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

(11) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5-satnog radnoga tjedna.

(12) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 7,5h.

(13) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenoga rada iz stavka 11. ovoga članka odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenoga rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenoga rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnoga broja sati i slobodnih dana), u skladu s mogućnostima organizacije rada.

Članak 14.

(1) Radnik zaposlen 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 radnoga mjesta iz stavka (1) ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 15.

(1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnike od štetnih utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima utvrđenim člankom 37. Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donesenim na osnovi ovih zakona.

(2) Poslovi se iz stavka (1) ovoga članka i trajanje radnoga vremena utvrđuju pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji reguliraju ovu oblast.

(3) Radnici koji rade na poslovima iz stavka (1) ovog članka izjednačeni su s pravima i obvezama s radnicima s punim radnim vremenom.

(4) Poslodavci su dužni, da u okviru pravilnika o radu i ugovora o radu, u vremenskom roku od 45 dana provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima na kojima se obavljaju poslovi

iz stavka (1) ovog članka, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i podzakonskim aktima.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

a) Odmori

Članak 16.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji odredi poslodavac ili ovlaštena osoba vodeći računa o potrebama organiziranja i kontinuiteta rada.

(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) Vrijeme odmora iz st. (1) i (2) ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. (1) i (2) ovog članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 17.

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

Članak 18.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u skladu s člankom 46. Zakona o radu.

(2) Dani su tjednoga odmora, u pravilu, subota i nedjelja.

(3) Ako radnik radi na dan tjednoga odmora, osigurava mu se korištenje tjednoga odmora jedan dan tijekom narednoga tjedna te ostvaruje pravo na povećanu plaću u skladu s člankom 37. ovoga Ugovora.

(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka (3) ovoga članka, može se koristiti naknadno sukladno odluci poslodavca uz suglasnost radnika.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

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

a) Prema dužini radnog staža

- Od 2-5 godina jedan (1) dan
- Od 5-10 godina dva (2) dana
- Od 10-15 godina tri (3) dana
- Od 15-20 godina četiri (4) dana
- Od 20 - 25 godina pet (5) dana;
- Od 25 - 30 godina šest (6) dana;
- Od 30 - 35 godina sedam (7) dana i
- preko 35 godina osam (8) dana.

b) Prema složenosti poslova

- Poslovi VSS – (4) četiri dana
- Poslovi VSS sa završenom specijalizacijom i subspecijalizacijom – (5) pet dana

(2) Ukupno trajanje plaćenog godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu, a najduže do 30 radnih dana.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora iz stavka (2) ovog članka, povećava se najduže do 35 radnih dana za radnike prema socijalnim uvjetima, prirodi posla i koji rade u posebnim uvjetima rada, i to:

a) Prema socijalnim uvjetima:

- roditelj, staratelj, usvojitelj ili udomitelj u s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina – (2) dva dana;
- roditelju, staratelju, usvojitelju ili udomitelju za svako sljedeće maloljetno dijete do sedam godina još po (1) jedan dan;
- roditelju, staratelju, usvojitelju ili udomitelju djeteta sa poteškoćama u razvoju ili invaliditetom – (3) tri dana;
- invalidima rada, invalidnim osobama i civilnim žrtvama rata s najmanje 60% invalidnosti i RVI sa 20 i više % invalidnosti – (2) dva dana.

b) prema uvjetima rada

- rad u smjenama, s pripravnosću ili dežurstvom – (2) dva dana;
- rad u vešeraju i centralnoj sterilizaciji – (2) dva dana;
- ATD-e i ustanovama koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim, biokemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim odjelima i laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, higijensko-epidemiološkoj službi, prosekturi, u centrima za mentalno zdravlje, centar za rani rast i razvoj, odjeljenjima za paraplegiju, u kirurškim salama, oralna kirurgija na svim razinama organiziranja zdravstvene djelatnosti, odjeljenjima intenzivne njege, odjeljenjima hemodijalize, na neurološkim

Hercegovačko-neretvanske županije

odjeljenjima, u transfuziološkoj službi, endoskopiji, patronažnoj službi, odjeljenjima invazivne kardiološke te interventne radiološke dijagnostike i terapije, ekipe hitne medicinske pomoći na terenu i CUM – (5) pet dana;

(4) Izuzetno od odredbi st. (2) i (3) ukupno trajanje godišnjeg odmora povećava se najduže do 40 radnih dana i to za:

- rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika – (10) deset dana;
- rad sa izvorima ionizirajućeg zračenja - 15 (petnaest) dana.

(5) Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 21.

(1) U dane godišnjega odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, praznici u koje se ne radi i vrijeme privremene spriječenosti za rad koje je utvrdio ovlašteni doktor medicine, a koje se priznaje u staž osiguranja.

(2) Godišnji odmor se zbog specifičnosti poslova i djelatnosti može koristiti u više dijelova sukladno odredbama članka 50. Zakona o radu.

Članak 22.

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

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjega odmora i razdoblju njegovoga korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjega odmora.

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjega odmora ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u tom razdoblju sa pripadajućim dodacima na uvjete rada, položaj i znanstveni stupanj.

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

Članak 23.

(1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjega odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na

osnovi odluke poslodavca, kao i na zahtjev radnika zbog osobnih potreba u skladu s pravilnikom o radu.

(2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjega odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje započetoga godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjega odmora, samo u slučaju ako je do prekida godišnjega odmora došlo na zahtjev poslodavca.

(4) Troškovima iz stavka (3) ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(5) Putnim se troškovima smatraju 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, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj ovim Ugovorom.

(6) Drugim se troškovima smatraju ostali izdatci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjega odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 24.

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

b) Odsustva

Članak 25.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu i to za:

- sklapanja braka - pet (5) dana
- teže bolesti člana uže obitelji, odnosno kućanstva - pet (5) dana
- za smrtni slučaj člana uže obitelji, odnosno kućanstva - pet (5) dana
- porođaja supruge - tri (3) dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim susretima - dva (2) dana
- dobrovoljno davanje krvi - dva (2) dana
- preseljenje - dva (2) dana

(2) Članom uže obitelji u smislu stavka (1) ovog članka smatraju se: bračni odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče, i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baka (po ocu i majci), braća, sestre, kao i roditelji bračnog odnosno izvanbračnog partnera.

(3) Radnik, pored plaćenog odsustva iz stavka (1) ovog članka, ima pravo i na plaćeno odsustvo

Hercegovačko-neretvanske županije

za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika i to:

- polaganje specijalističkog ispita – dvadeset (20) dana
- obveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad - deset (10) dana
- izradu doktorske disertacije ili magistarskog rada- petnaest (15) dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije - petnaest (15) dana

(4) Poslodavac je dužan omogućiti radniku plaćeno odsustvo radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba sukladno Zakonu o radu i pravilniku o radu.

(5) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sukladno stavku (1) alineja 3 ovog članka i u slučaju da, u tijeku jedne kalendarske godine, ima dva i/ili više smrtnih slučajeva članova uže obitelji iz stavka (2) ovog članka.

(6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom županije - kantona i pravilnikom o radu.

Članak 26.

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo tijekom kalendarske godine u trajanju do 30 dana u sljedećim slučajevima:

- gradnje ili popravke kuće ili stana
- njege člana obitelji
- posjete članovima obitelji izvan mjesta stanovanja.

(2) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana koje se regulira pravilnikom o radu na razini ustanova.

(3) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana na osobni zahtjev radnika.

(4) Za vrijeme neplaćenoga odsustva, prava i obveze radnika koja se stječu na radu i po osnovi rada miruju.

V. PLAĆE I NAKNADE

Članak 27.

(1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu osigurati uvjete rada i dati posao i za obavljeni 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 s prirodom i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao i poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osigurava sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu i druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 28.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

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

(2) Osnovna je plaća novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad s punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu s posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću najmanje u iznosu koji predstavlja umnožak najniže neto satnice, mjesečnoga fonda sati i odgovarajućeg koeficijenta složenosti u koji su razvrstani poslovi radnika.

Članak 31.

(1) Najniža neto satnica za doktore medicine i stomatologije na području HNŽ-K iznosi 3,10 KM.

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

Zanimanje I. grupe - koeficijent složenosti – 5,10
Zanimanja odnosno poslovi za koja je potrebna visoka stručna sprema:

- Doktor medicine
- Doktor stomatologije.

Zanimanja II. grupe - koeficijent složenosti – 6,00
Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i stomatologije i specijalizacija.

Hercegovačko-neretvanske županije

Zanimanje III. grupe - koeficijent složenosti -- 6,20

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema, doktor medicine i stomatologije i subspecijalizacija.

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

(4) Radnicima se plaća obračunava po koeficijentu prema složenosti posla i uvjetima školske sprema sukladno sistematiziranom radnom mjestu.

(5) U slučaju osiguravanja dodatnih prava zaposlenih u zdravstvu datih kroz novi kolektivni ugovor ili izmjene i dopune kolektivnog ugovora sa drugim sindikatima u zdravstvu na području HNŽ-K bez odlaganja će se pristupiti pregovorima o izmjenama i dopunama ovog Kolektivnog ugovora radi usuglašavanja.

Članak 32.

Naknada za radni učinak do 10 % osnovne plaće radnika može se obračunavati nakon što se pravilnikom o radu ustanove, u konzultaciji sa Sindikatom, utvrde mjerljivi normativi radnoga učinka.

Članak 33.

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

Članak 34.

(1) Poslodavac može u pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plaće za: znanstveni stupanj doktora znanosti, znanstveni stupanj magistra znanosti, naziv primarius, kao i bliže kriterije za korištenje ovoga prava.

(2) Povećanje iz stavka (1) ovog članka iznosi:

- znanstveni stupanj doktora znanosti - 10 %
- znanstveni stupanj magistra znanosti - 5 %
- stečeni naziv primarius - 3%

pri čemu se dodatci iz alineje 1 i 2 ovog stavka 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 do 15 % prema koeficijentu složenosti, a suglasno pravilniku o radu i financijskim sredstvima Poslodavca.

Članak 35.

(1) Naknada za rad u dežurstvu se utvrđuje tako da:

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

- prvih osam sati rada se obračunava kao redovan rad za taj dan,
- drugih osam sati rada se obračunava kao redovan rad, jer radnik odrađuje sljedeći dan
- trećih osam sati obračunava se u visini od 9% od osnovne plaće radnika i evidentira se u ukupnom mjesečnom fondu sati.

2. radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za rad u dežurstvu iznosi od 15 % od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati rada se obračunava kao redovan rad radnim danom pred neradni dan, odnosno kao rad vikendom za subotu i nedjelju.
- drugih šesnaest sati obračunava se u visini od 15% od osnovne plaće radnika i evidentira u ukupnom mjesečnom fondu sati.

3. Praznikom se naknada za rad u dežurstvu obračunava u visini od 18 % od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati rada obračunava se kao rad za praznik, a radnik odrađuje prvi naredni radni dan
- drugih se šesnaest sati obračunava u visini od 18% od osnovne plaće radnika i evidentira se u ukupnom mjesečnom fondu sati.

(2) Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalizaciju ili subspecijalizaciju iz druge zdravstvene ustanove. Naknadu za dežurstvo isplaćuje zdravstvena ustanova u koju je radnik upućen.

(3) Nakon odrađenoga dežurstva, subotom, praznikom i blagdanom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan, a nakon dežurstva nedjeljom na dva slobodna radna dana. Ovo pravo isključuje pravo iz članka 18. stavak (3) ovoga Ugovora.

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

(5) Program dežurstva utvrđuje šef odjela za razdoblje od jednog kalendarskog mjeseca najkasnije 10 dana unaprijed.

Članak 36.

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

(2) U slučaju da dođe do aktiviranja pripravnosti i potrebe za dolaskom na radno mjesto i radom, takav rad se tretira kao prekovremeni i tako se plaća.

Hercegovačko-neretvanske županije

(3) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom, praznikom i blagdanom 24 sata.

(4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i plaća se u skladu s tim. U rad po pozivu, koji se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 37.

(1) Osnovna se plaća radnika uvećava za:

- a) prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice
- b) noćni rad najmanje 50% od bruto satnice
- c) rad na dan tjednoga odmora najmanje 20% od bruto satnice
- d) rad u dane praznika i blagdana koji su po zakonu neradni najmanje 50 % od bruto satnice.

(2) Naknade iz stavka (1) ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim naknada pod c) i d), a primjenjuje se povoljnije pravo za radnika.

Članak 38.

(1) Poslodavac će radniku na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada uvećati plaću rukovodeći se stupnjem nepovoljnoga utjecaja čimbenika radnoga mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika suglasno odredbama Zakona o zaštiti na radu, kao i pravilnikom o radu.

(2) Suglasno stavku (1) ovog članka osnovna se plaća radnika uvećava prema uvjetima rada:

- a) radnicima koji rade na radiologiji, nuklearnoj medicini, onkologiji, radioterapiji, hematologiji, urologiji, neurokirurgiji, ortopediji/traumatologiji, anesteziji i intenzivnom liječenju, u angiosali, interventna radiologija/invazivna kardiologija, gastroenterologija, invazivno liječenje boli, odjeljenjima za karantenske bolesti, bolničkom epidemiologu i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelih od HIV/AIDS, u prosekturi, patologija, citologija i sudska medicina zbog izloženosti kancerogenim plinovima – 10%
- b) radnicima koji rade na odjelima kirurških disciplina, odjeljenjima invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, neurološkim odjelima, internim odjelima, psihijatrijskim odjelima, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći na terenu i CUM-u i hitnoj stomatološkoj pomoći – 7%
- c) radnicima na bolničkim odjelima – 5%
- d) radnicima koji rade u mikrobiološkim citološkim, kemijskim, biokemijsko - hematološkim, bromatološkim, laboratorijskim radnicima u protetskim i imunološkim laboratorijama,

na infektivnim odjeljenjima, u higijensko - epidemiološkoj službi, kirurškim salama, ginekologiji i porodništvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonošćad, maksilofacijalnoj i oralnoj kirurgiji koji rade na svim razinama/nivoima zdravstvene djelatnosti, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, centrima za liječenje ovisnosti, odjelima koji se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, ATD-u, na neurološkim odjeljenjima u domovima zdravlja (mjesto prvoga kontakta s pacijentom), obiteljski liječnici i stomatolozi – 4%

e) drugim radnicima koji rade uz specifične otežane uvjete rada određene pravilnikom o radu uz suglasnost Sindikata - 10 %

(3) Naknade iz stavka (2) ovoga članka međusobno se isključuju s tim da se primjenjuje povoljnije pravo za radnika.

Članak 39.

(1) Obračun naknade za dežurstvo isključuje povećanje osnovne plaće za noćni rad i prekovremeni rad. Za rad subotom, nedjeljom, praznikom i blagdanom isključenje povećanja osnovne plaće se ne odnosi za prvih 8 sati rada.

(2) Obračun naknade za pripravnost isključuje povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, praznikom, blagdanom.

(3) Vrijeme provedeno u dežurstvu ulazi u mjesečni fond sati, a ukoliko radnik ima viška sati isti se plaća kao prekovremeni rad za mjesec u kojem je taj rad obavljen sukladno Zakonu o radu.

Članak 40.

(1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati topli obrok tijekom radnoga vremena.

(2) Ako poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0 % od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema objavljenim podacima Federalnoga zavoda za statistiku.

(3) Dnevni se iznos naknade za prehranu ili novčana procjena osiguranog toplog obroka utvrđuje do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Članak 41.

(1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjega odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,

Hercegovačko-neretvanske županije

pod uvjetom da zdravstvena ustanova nije prethodnu poslovnu godinu završila sa gubitkom.

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

(3) Dnevnice se za službeno putovanje u zemlji isplaćuju na način propisan za tijela uprave.

(4) Putni se troškovi obračunavaju i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorije iznad 4 zvjezdice.

(5) Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.

(6) Dnevnice za službeni put iz st. (2) i (3) umanjuju se najviše za 30 % ako je osigurana besplatna prehrana.

Članak 42.

Radnik koji je privremeno upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na plaćanje stvarnih troškova zbog odvojenoga života od obitelji u visini do 50% prosječne neto plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 43.

(1) Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike neovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, prehrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75 % utvrđenoga iznosa dnevnice.

(2) Pod radom na terenu iz stavka (1) ovoga članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan županije-kantona u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Članak 44.

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

Članak 45.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenoga rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

(4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 46.

Na isplatu i obračun plaće, kao i naknade plaće, primjenjuju se odredbe čl. 79., 80., 81. i 82. Zakona o radu.

Članak 47.

(1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, 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 obitelji iz stavka (1) ovoga članka smatraju se: bračni ili izvanbračni drug, djeca, posvojena djeca, djeca nad kojom je produženo roditeljsko staranje, roditelji, kao i unučad bez roditelja, braća i sestre ukoliko žive u zajedničkom kućanstvu.

(3) Ako kod istoga poslodavca radi dva ili više članova uže obitelji koji ostvaruju pravo iz stavka (1) ovoga 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 tri (3) prosječne neto plaće, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

(5) U slučaju smrti radnika koji nema članove uže obitelji u smislu odredbe stavka (4) ovog članka, troškove pokopa snosi poslodavac u visini stvarnih troškova, a najviše do tri prosječne neto plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenim za prethodnu godinu.

(6) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva žena/majka ima pravo na naknadu plaće sukladno županijskim/kantonarnim propisima. Razliku do visine pune osnovne plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio odlasku na porodiljno odsustvo isplaćuje zdravstvena ustanova, s tim da se za ženu/majku koja je pravo na porodiljno odsustvo započela prije stupanja na snagu ovog Ugovora obračun razlike naknade plaće usklađuje s odredbama ovog Ugovora koje se odnose na osnovnu plaću.

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu s pravilnikom o radu.

(2) Pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje se na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem se navodi adresa stvarnog stanovanja u mjestu rada i da svakodnevno putuje od toga mjesta do mjesta rada.

Članak 49.

(1) Poslodavac može nagraditi radnika po osnovi ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada kao i po osnovu neprekidnog rada (jubilara nagrada), a u skladu s pravilnikom o radu i

Hercegovačko-neretvanske županije

raspoloživim financijskim sredstvima.

(2) Tehnološkim viškom ne može se proglasiti radnik koji radi u zdravstvu neprekidno duže od 20 godina.

VI. OTPREMNINA

Članak 50.

(1) Otpremnina iz članka 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu, a ne može se utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(2) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka (1) ovoga članka, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka isplaćuje se u jednokratnom iznosu.

(4) U slučaju otkaza Ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacijskim razlozima kod poslodavca shodno se primjenjuju odredbe članka 96., 109., 110. i 111. Zakona o radu.

(5) Radniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se otpremnina u visini najmanje pet (5) prosječnih neto plaća isplaćenih radniku u posljednjih pet (5) mjeseci.

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I
REPREZENTATIVNOST

Članak 51.

(1) Djelovanje sindikata poslodavac ne može ograničiti, niti zabraniti.

(2) Sindikat u ustanovi djeluje sukladno sindikalnim pravilima.

(3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost sukladno Zakonu o reprezentativnosti ima pravo:

- da delegira svoje predstavnike u ekonomsko-socijalna vijeća formirana za područje županije-kantona, odnosno teritoriju Federacije;
- da zastupa svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim osobama;
- kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- imenovati svoje predstavnike u bipartitna i tripartitna tijela sastavljena od predstavnika tijela vlasti, udruga poslodavaca i sindikata;
- imenovati svoje predstavnike i u druga tijela u kojima se odvija socijalni dijalog;
- na druga prava u skladu sa zakonom.

Članak 52.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- otkazati ugovor o radu ili
- 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.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH
RADNIH SPOROVA

Članak 53.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovoga Ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Ugovora, odnosno provođenju arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije BiH.

IX. ŠTRAJK

Članak 54.

(1) Za vrijeme trajanja ovoga Ugovora, Sindikat neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ako se prava i obveze primjenjuju u cijelosti ili ako nije drukčije dogovoreno i potpisano između Sindikata i poslodavca.

(2) Suzdržavanje od štrajka iz 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 55.

(1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, osobna sigurnost, hitna medicinska pomoć i

Hercegovačko-neretvanske županije

provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članku 57. ovoga Ugovora.

Članak 56.

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 57.

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

(2) Svi sudionici u štrajku dužni su svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkoga odbora.

(3) Sudionici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadležne 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 članka 190. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i u transplantacijskoj djelatnosti.

(5) U zdravstvenim ustanovama primarne zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati prijam 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 prijam svih bolesnika čiji je život u opasnosti s osiguranjem kompletnih **kirurških i drugih specijalističkih intervencija**.

(7) U cilju izvršavanja obveza iz stavka (6) ovog članka **zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim doktorima medicine o čemu se izvještava štrajkački odbor i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ-K.**

(8) Prava i obveze radnika, kao i vođenje evidencije na radu za vrijeme organiziranja i trajanja štrajka reguliraju se pravilnikom o radu sukladno odredbama Zakona o štrajku.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 58.

(1) Poslodavci i radnici u javnim zdravstvenim ustanovama u HNŽ-K dužni su se pridržavati odredbi ovoga Ugovora. Poslodavac se obvezuje uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovog Ugovora u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora, te zaključiti ugovore o radu s 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 radnoga odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, sukladno Zakonu o radu.

(3) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira sa Sindikatom, odnosno vijećem zaposlenika ako su formirani.

(4) Pravilnik iz stavka (1) ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca i mora biti dostupan radniku za vrijeme trajanja ugovora o radu.

(5) Sindikat, odnosno vijeće zaposlenika, može od nadležnoga suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 59.

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

(2) Sjedište Povjerenstva je u sjedištu županijskoga kantonalnog ministarstva zdravstva.

(3) Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje obvezujuća tumačenja odredbi ovoga Ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane;
- prati izvršavanje ovoga Ugovora;
- izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovoga Ugovora.

Članak 60.

(1) Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

(2) Povjerenstvo donosi Poslovnik o radu.

(3) Tumačenja Povjerenstva obvezna su i dostavljaju se podnositelju upita i svim pravnim osobama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnoga ugovora od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

Članak 61.

(1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Povjerenstvo za tumačenje obvezno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva.

(2) U slučaju da Povjerenstvo zatraži dopunu zahtjeva ili dopunu podataka, odnosno objašnjenje, rok iz stavka (1) ovog članka prestaje teći od dana zatražene dopune.

Hercegovačko-neretvanske županije

(3) Ukoliko se ne dostavi tražena dopuna iz stavka (2) ovog članka u roku od 30 dana od dana prijema zatražene dopune, smatra se da je podnositelj odustao od zahtjeva.

XII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA

Članak 62.

(1) Nadzor nad primjenom ovoga Ugovora obavlja županijski-kantonalni inspektor rada suglasno svojim nadležnostima utvrđenim Zakonom o radu.

(2) Zahtjev za obavljanje inspekcijskoga nadzora mogu podnijeti sve osobe utvrđene u članku 162. Zakona o radu, radnik, sindikalni predstavnik i poslodavac.

XIII. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA

Članak 63.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora, suglasno članku 144. Zakona o radu.

(2) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku 30 dana od dana prijema prijedloga i mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 30 dana od dana očitovanja o prijedlogu.

(3) U protivnom su se stekli uvjeti za primjenu postupka mirenja u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije BiH.

Članak 64.

Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj Ugovor sukladno članku 147. Zakona o radu.

Članak 65.

(1) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

(2) Ovaj se Ugovor može otkazati u slučaju bitno promijenjenih financijskih okolnosti u skladu sa člankom 64. ovog Ugovora.

(3) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale u trenutku zaključenja ovog Ugovora, odnosno u trenutku proširenja primjene ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuju se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjene Ugovora, na način i po postupku utvrđenim ovim Ugovorom i Zakonom o radu.

(4) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Članak 66.

(1) Ovaj se Ugovor zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od 15 mjeseci.

(2) Ugovorne strane su suglasne da Sindikat, proceduru pregovaranja za novi kolektivni ugovor, pokreće nakon isteka 12 mjeseci od početka primjene.

(2) Ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka (1) ovog članka, a primjenjivati će se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

(3) Ugovor iz stavka (1) ovog članka može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

(4) Ovaj se Ugovor smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije u HNK-Ž i ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ-K uz prethodnu suglasnost Vlade HNŽ-K.

Članak 67.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja od strane ugovornih strana, a primjenjivati će se od 1.1.2026. godine i objavit će se u "Narodnim novinama HNŽ-K".

Za Vladu HNŽ-K

Za Strukovni sindikat
doktora medicine i Stomatologije u
HNK/ŽMinistar zdravstva,
rada i socijalne skrbi HNŽ/K

Predsjednik

prof. dr. sc.

Milenko Bevanda, dr. med.v.r.

Andrea Čolić Faletar, v.r.

Broj: 02-33-2620/25

Mostar, 31.12.2025. god.

Broj: 31-12/25

Mostar, 31.12.2025. god.