



САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ
РАДНИКА У ЗДРАВСТВУ И
СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ



Адреса : Ул. Здраве Корде бр.1,Бањалука, РС, БиХ
Тел / факс : +387 (0) 51 219-541
Број : 03-24-11-25/21
Дана : 24.11.2021. године.

Синдикат здравства и социјалне заштите РС
Адреса : Ул. Здраве Корде бр.1,Бањалука, РС, БиХ
Тел/факс : +387 (0) 51 212-330
Број : 262/21
Дана : 24.11.2021. године.

Адреса : Ул. Здраве Корде бр.1,Бањалука, РС, БиХ
Тел/факс : +387 (0) 51 212-330
Број : 07/21
Дана : 24.11.2021. године.

РЕПУБЛИКА СРПСКА REPUBLICA SRPСКА
МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА И СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ
24.11.2021

Org. јед.	Сектор	Тужба	Број одгов.
Org. јед.	Сектор	Прилог	Org. једност

МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА И СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ РС
Министар
Др Ален Шеранић

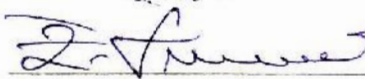
П Р Е Д М Е Т : Достава документације, доставља се.-

Поштовани!

У прилогу овог акта достављамо Вам "Приједлог" Посебног колективног уговора за запослене у јавним установама у области здравства, усаглашен од стране Самосталног синдиката радника у здравству и социјалној заштити Републике Српске, Синдиката здравства и социјалне заштите Републике Српске и Савеза струковних синдиката здравствених радника Републике Српске, као репрезентативних синдиката у области здравства Републике Српске.

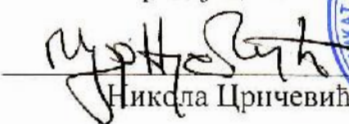
С поштовањем!

Самостални синдикат радника у
здравству и социјалној заштити РС
Председник


Желько Шукало

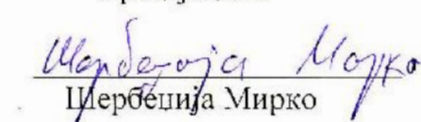


Синдикат здравства и социјалне
заштите РС
Председник


Никола Цричевић



Савез струковних синдиката
здравствених радника РС
Председник


Шербечија Мирко



ПРИЈЕДЛОГ

На основу члана 240. став 3. Закона о раду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 01/16 и 66/18) и члана 33. став 3. Закона о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске („Службени гласник Републике Српске број: 49/21), Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске, Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити Републике Српске и Савез струковних синдиката Републике Српске, с једне стране, и Министарство здравља и социјалне заштите Републике Српске, с друге стране, з а к љ у ч у ј у

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈАВНИМ УСТАНОВАМА У ОБЛАСТИ ЗДРАВСТВА

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Уговора

Члан 1

(1) Посебним колективним уговором за запослене у јавним установама у области здравства Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодаваца која проистичу по основу рада, међусобни односи радника и послодаваца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о платама запослених лица у Јавним установама у области здравства Републике Српске и Општим колективним уговором, поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца у здравственим установама.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, Законом о платама запослених лица у Јавним установама у области здравства Републике Српске и Општим колективним уговором.

(3) Граматички изрази употребљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

Обавезност

Члан 2

(1) Овај колективни уговор обавезан је за стране које су непосредно учествовале у његовом закључивању или које су биле представљене у закључивању Колективног уговора на основу њихове пуномоћи, као и за оне правне субјекте који накнадно приступе Колективном уговору.

(2) Одредбе овог колективног уговора непосредно се примјењују на раднике који су чланови Синдиката здравства и социјалне заштите Републике Српске, Самосталног синдиката радника у здравству и социјалној заштити Републике Српске и Савеза струковних синдиката здравствених радника Републике Српске, као учесника у закључивању колективног уговора .

Обим права

Члан 3

(1) Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду детаљније се разрађују одређена питања, права и обавезе из рада и по основу рада, али се не могу утврдити у мањем обиму од онога који је утврђен Законом о раду, Законом о платама запослених лица у Јавним установама у области здравства Републике Српске, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

(2) Послодавцем у смислу овог колективног уговора сматрају се све јавне установе у области здравства регистроване у Републици Српској, које се финансирају из средстава Фонда здравственог осигурања Републике Српске, буџета Републике Српске и буџета јединица локалне самоуправе.

(3) Овај Посебни колективни уговор може се примјењивати и на запослене у приватним здравственим установама .

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Услови за закључивање уговора о раду

Члан 4

(1) Уговор о раду се закључује између радника и послодавца на начин и у поступку утврђеним Законом о раду.

(2) Послодавац је дужан омогућити раднику прије ступања на рад да се упозна са прописима о радним односима и организацијом рада.

(3) Поред општих услова за закључивање уговора о раду прописаних законом и Општим колективним уговором, послодавац је дужан актом о систематизацији или посебном одлуком, утврдити и посебне услове за заснивање радног односа.

Пробни рад

Члан 5

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду, може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца, а изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) Дужина пробног рада зависи од врсте и сложености послова на радном мјесту и прецизира се колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(3) Послодавац је дужан да одреди лице за надзор, едукацију и праћење радника који обавља приправнички рад по програму који утврђује послодавац, а који уручује приправнику и лицу за надзор .

(4) Лице за надзор, едукацију и праћење радника који обавља приправнички рад, мора имати најмање десет година радног стажа код послодавца и најмање стручну спрему приправника над којим врши надзор .

(5) Приликом закључивања уговора о пробном раду радник се упознаје са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада и води дневник рада у који за сваки дан уноси обим послова и радних задатака које обавља.

(6) Оцјена резултата пробног рада даје лице које је вршило стручни надзор, едукацију и праћење пробног рада. Изузетно, послодавац може именовати посебну комисију за провјеру оспособљености и оцјену резултата пробног рада.

Радно вријеме и распоред радног времена

Члан 6

(1) Пуно редовно радно вријеме износи 40 сати седмично и у правилу се распоређује на пет радних дана .

(2) Радни дан, у правилу, траје осам сати .

(3) Мјесечни фонд сати рада, који служи за обрачун плате, добија се множењем броја радних дана са бројем осам .

(4) Уколико радник, радећи у турнусима, оствари већи број сати од мјесечног фонда сати, послодавац је дужан да му те сате рачуна као редован рад .

(5) У здравственим установама, у којима је због природе посла неопходно обезбједити непрекидно пружање одређеног нивоа здравствене заштите, односно здравствених услуга, непрекидност рада обезбјеђује се на сљедеће начине:

- радом у једној или више смјена или у турнусима (12-24; 12-48)

- прековременим радом, радом у дежурству, приправношћу и радом у току приправности .

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 7

(1) Послодавац ће упутити радника на допунско оспособљавање и стручно образовање и усавршавање о трошку установе, а у складу са потребама радног мјеста и промјеном у методи и технологији рада.

(2) Стручно оспособљавање и усавршавање може се обављати непосредно код послодавца или у специјализованим образовним установама.

(3) За вријеме стручног усавршавања и оспособљавања радник има право на пуну плату коју би примио да је био на раду.

Распоређивање радника

Члан 8

(1) Радник се распоређује на радно мјесто за које заснива радни однос и које је наведено у уговору о раду.

(2) Запослени се у току рада може распоредити на свако радно мјесто у мјесту рада које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, ако постоји потреба процеса и организације рада, у складу са правилником о раду.

(3) Послодавац може радника, за вријеме трајања уговора о раду, упутити на рад у друго мјесто без његовог пристанка ако су испуњени сви сљедећи услови:

1) ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;

2) ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се распоређује на рад мања од 50 километара у једном правцу и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају;

3) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченом радом.

(4) Запослена жена за вријеме трудноће, мајка са дјететом до три година живота, мајка дјетета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност друге категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 3. овог члана.

(5) Радник се не може распоредити на радно мјесто које није систематизовано Актом о систематизацији радних мјеста код послодавца и које није обухваћено Актом о процјени ризика .

III - ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни и седмични одмор

Члан 9

(1) Радник који ради дневно од 4 до 8 сати има право на одмор од 30 минута, које вријеме се урачунава у радно вријеме .

(2) Радник који ради у току једног радног дана прековремено до 4 сата, има право на додатних 15 минута одмора, што се урачунава у прековремени рад .

(3) Одлуку о распореду кориштења дневног одмора у току радног времена доноси послодавац у писаном облику.

(4) Дневни одмор између два узастопна радна дана не може бити краћи од 12 сати непрекидно .

(5) Седмични одмор не може бити краћи од 48 сати непрекидно и у правилу се користи суботом и недјељом .

(6) Радник који ради на дане седмичног одмора има право на увећање плате .

Годишњи одмор

Члан 10

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа.

(2) Годишњи одмор увећава се:

- 1) самохраном родитељу, старатељу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година - два радна дана;
- 2) родитељу, старатељу и усвојоцу дјетета са тешким физичким и менталним обољењима, урођеним или стеченим - три радна дана;
- 3) ратном војном инвалиду и инвалиду рада – два радна дана;
- 4) раднику у смјенском раду – три радна дана;
- 5) радницима на пословима са посебним ризицима на раду, у складу са актом о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини, како слиједи:

1) прва група – шест радних дана

- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења;
- стални рад у зони јонизујућег зрачења;
- на одјељењима за карантинске и пандемијске болести,
- на одјељењима која се баве лијечењем пацијената обољелих од ХИВ-а/AIDS,

2) друга група – пет радних дана

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, возача)
- стални рад у пријемној ургентној служби (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- радна мјеста у неонатологији (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара);
- радна мјеста у психијатријским стационарним здравственим установама - сви запослени на одјељењу;

3) трећа група – четири радна дана

- стални рад у службама патологије и судске медицине (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- стални рад на пружању здравствених услуга психијатријског лијечења и збрињавања (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица) ;
- рад на давању цитостатске терапије (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара и спремачица);
- радна мјеста у операционим и порођајним салама (радна мјеста љекара, анестетичара, инструментарки, спремачица);
- рад у хемодијализним центрима (сви запослени у центрима);
- рад у интензивној њези (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- стални рад у лабораторијама – хематолошке, биохемијске, микробиолошке, имунолошке, са заразним, токсичним, и канцерогеним материјалима (радна мјеста здравствених радника , спремачица);
- стални рад на инфективним одјељењима (сви запослени);
- стални рад на у служби трансфузије крви (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);

4) четврта група – три радна дана

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лијечењу (радна мјеста љекара, медицинске сестре и техничара, возача);
- стални рад на болничким одјељењима, одјељењима полуинтензивне његе и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);

- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна мјеста стоматолога, стоматолошке сестре-техничара);
- стални рад у котларницама, рад у перионицама, рад на централној стерилизацији (сви запослени);
- возачи санитарског возила у установама секундарног и терцијарног нивоа;

5) пета група – два радна дана

- стални рад ноћу (од 22.00 часа до 06.00 часова) дуже од једне трећине радног времена.

(3) Колективним уговором код послодавца и правилником о раду може се утврдити увећање годишњег одмора и по другом основу .

(4) У дане годишњег одмора не рачунају се празници који су нерадни дани у складу са законом и Одлуком Владе Републике Српке, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

(5) Суботе и недјеље се не рачунају у дане годишњег одмора.

(6) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног стажа има право на годишњи одмор у трајању од једног дана за сваки навршени мјесец рада.

(7) Код распоређивања коришћења годишњег одмора запослених послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

Плаћено одсуство

Члан 11

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:

- 1) приликом склапања брака - пет радних дана;
- 2) приликом склапања брака дјетета – два радна дана;
- 3) приликом смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 4) приликом смрти члана шире породице – два радна дана;
- 5) у случају теже болести члана уже породице - три радна дана;
- 6) приликом рођења дјетета - три радна дана;
- 7) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви;
- 8) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана;
- 9) пресељења у други стан - два радна дана;
- 10) полагања стручног испита - један радни дан;
- 11) припремања специјалистичког/супспецијалистичког испита, одбране магистасрке тезе и докторске дисертације, те полагања другог испита у сврху планираног стручног усавршавања – два радна дана;
- 12) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом;
- 13) у случају елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана;
- 14) присуствовања синдикалним састанцима – пет радних дана.

(2) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(3) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(4) Чланом уже породице, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, усвојилац, док се чланом шире породице сматрају дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, родитељи брачног супружника, снахе и зетови, рођени стриц, тетка и ујак .

(5) Послодавац уз консултације са синдикатом може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног, привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе или посљедица више силе.

(6) За вријеме трајања одсуства из става 5. овог члана радник не долази на посао и остварује право на накнаду плате у складу са Законом о раду.

Неплаћено одсуство

Члан 12

(1) Послодавац може запосленом, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

IV - ЗАШТИТА РАДНИКА

Заштита на раду

Члан 13

Послодавац је дужан да обезбиједи све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада у складу са законом и прописима из области заштите на раду.

Посебне мјере заштите на раду

Члан 14

(1) Радник који ради на радном мјесту са посебним и отежаним условима рада има право на посебне мјере заштите сразмјерно степену и штетности, и то: периодичне љекарске прегледе, скраћено радно вријеме, годишњи одмор увећан до шест дана, дужи дневни одмор, распоређивање на друге послове.

- (2) Колективним уговором и правилником о раду могу се утврдити и друге мјере у зависности од штетности, опасности и конкретних права запослених за свако радно мјесто.
- (3) Запослени има право на стаж са увећаним трајањем у складу са Законом о пензијско-инвалидском осигурању.

Утврђивање радних мјеста са повећаним ризиком

Члан 15

- (1) Синдикална организација може у складу са Законом да покрене иницијативу за утврђивање радних мјеста са повећаним ризиком, односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.
- (2) Приликом израде акта о процјени ризика обавезно је учешће представника Синдикалне организације која је покренула иницијативу .

Посебна заштита жене и материнства

Члан 16

- (1) Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.
- (2) Трудницама почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота, забрањен је ноћни рад .

Посебна заштита болесних и инвалидних лица

Члан 17

- (1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.
- (2) Послодавац је дужан распоредити радника - инвалида, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од тридесет дана од дана правоснажности акта којим је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.
- (3) Раднику - инвалиду припада право на накнаду плате у висини од 100% износа посљедње плате коју је радник остварио за пуно радно вријеме или од плате коју би остварио да је био на раду, за вријеме док га послодавац не распореди у смислу става 1. овог члана.
- (4) Раднику пет година пред стицање услова за пензију не може се одредити рад ноћу, прековремени или неки други рад мимо редовног радног времена ако радник није сагласан са тим.

Увећање основне плате

Члан 18

- 1) Плата радника увећава се:
- 1) по основу рада ноћу - за 50%,

- 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - за 150%,
- 3) за рад суботом – 30 %,
- 4) за рад недјељом – 35 %,
- 5) по основу обављања високо сложених, најсложенијих и изузетно значајних послова - до 30%,
- 6) по основу обављања послова надзора, едукације и праћења радника који обавља приправнички рад – 10%
- 6) по основу посебних и отежаних услова рада који се уређују прописима који регулишу област заштите на раду - 15 %.

(2) Увећања из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

(3) Основна плата запослених из става 1. тачка б. овог члана увећава се према условима рада како слиједи:

1) прва група – 15%

- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења;
- стални рад у зони јонизујућег зрачења;
- на одјелењима за карантинске и пандемијске болести,
- на одјелењима која се баве лијечењем пацијената обољелих од ХИВ-а/AIDS,

2) друга група – 12%

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, возача)
- стални рад у пријемној ургентној служби (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- радна мјеста у неонатологији (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара);
- радна мјеста у психијатријским стационарним здравственим установама - сви запослени на одјелењу;

3) трећа група – 10%

- стални рад у службама патологије и судске медицине (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- стални рад на пружању здравствених услуга психијатријског лијечења и збрињавања (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица), а у стационарним здравственим установама сви запослени на одјелењу;
- рад на давању цитостатске терапије (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара и спремачица);
- радна мјеста у операционим и порођајним салама (радна мјеста љекара, анестетичара, инструментарки, спремачица);
- рад у хемодијализним центрима (сви запослени у центрима);
- рад у интензивној њези (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
- стални рад у стални рад у лабораторијама – хематолошке, биохемијске, микробиолошке, имунолошке, са заразним, токсичним, и канцерогеним материјалима (радна мјеста здравствених радника , спремачица);
- стални рад на инфективним одјелењима (сви запослени);
- стални рад на у служби трансфузије крви (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);

4) четврта група – 8%

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лијечењу (радна мјеста љекара, медицинске сестре и техничара, возача);
 - стални рад на болничким одјељењима, одјељењима полуинтензивне његе и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна мјеста љекара, медицинских сестара и техничара, спремачица);
 - стални рад у стоматолошкој ординацији (радна мјеста стоматолога, стоматолошке сестре-техничара);
 - стални рад у котларницама, рад у перионицама, рад на централној стерилизацији (сви запослени);
 - возачи санитетског возила у установама секундарног и терцијарног нивоа;
- 5) пета група – 6%**
- стални рад ноћу (од 22.00 часа до 06.00 часова) дуже од једне трећине радног времена.
- 6) шеста група – 5%**
- стални рад у служби породичне медицине (радна мјеста љекара, медицинских техничара.
- (4) Увећања из става 3. овог члана међусобно се искључују.

Члан 19

- (1) Послодавац раднику може увећати плату по основу посебних резултата рада до 20% у мјесецу у којем је те резултате остварио, а на основу препоруке непосредно надређеног или на захтјев радника .
- (2) Здравствени радник (медицински техничар, доктор медицине, доктор стоматологије) има право на увећање плате од 5% по основу изузетне одговорности за живот и здравље пацијента .

Члан 20 (Приправност)

- (1) Приправност је вријеме у којем је радник приправан одазвати се позиву послодавца за обављање послова, ако се укаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту гдје се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.
- (2) Радник који је у приправности обвезан је одазвати се на позив послодавца без одгађања и доћи на радно мјесто, а најкасније у року од једног сата.
- (3) Приправност радним даном траје 16 сати, а суботом, недјељом и празником 24 сата.
- (4) За вријеме проведено у приправности раднику припада накнада за приправност.
- (5) Вријеме које радник, којем је одређена приправност, проведе на радном мјесту обављајући послове по позиву послодавца, сматра се радним временом и плаћа се као прековремени рад.
- (6) Приправност по запосленом на мјесечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог.
- (7) Изузетно од става 6. овог члана, запослени може да буде приправан и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.
- (8) Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Члан 21 (Рад по позиву)

(1) Рад по позиву је облик прековременог рада када радник не мора бити доступан послодавцу, али ако прими позив послодавца и ако је у физичкој могућности, мора се одазвати позиву ради обављања дјелатности, када настане проблем из садржаја рада дјелатности здравствене установе који присутни радници не могу ријешити, нити се рјешавање проблема може одгодити.

(2) У рад по позиву, према ставу 1. овога члана, уз ефективни рад, у радно вријеме које се рачуна као прековремени рад, укључено је и вријеме потребно за долазак на посао и повратак кући.

Члан 22 (Прековремени рад)

(1) Запослени који ради прековремено, за сваки сат прековременог рада има право на сат и по компензујућег радног времена.

(2) На писмени захтјев запосленог, прековремени рад се тромјесечно прерачунава у слободне дане и сате.

(3) Послодавац је дужан да запосленом обезбједи коришћење слободних дана и сати, најкасније у року од шест мјесеци од протеча тромјесечја у коме их је радник остварио.

(4) Изузетно, ако због потребе процеса рада и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 3. овог члана, запослени остварује право на увећање плате по основу прековременог рада у износу од 25% од основне плате радника за сваки сат прековременог рада.

(5) Прековремени рад из става 1. овог члана не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од 180 часова годишње.

Накнада плате

Члан 23

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана када се по закону не ради, те привремене спријечености за рад због повреде на раду и професионалне болести.

(2) Радник има право на накнаду плате у случају учешћа на изложбама иновација, као и у другим случајевима који се утврде колективним уговором код послодавца.

(3) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад, за првих 30 дана у висини од 90% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у сљедећим случајевима:

1) жене за вријеме трудноће;

2) због болести или компликација у вези са трудноћом и у поступку вантјелесне оплодње;

3) због његе обољелог дјетета до седам година живота;

4) у случају тешког оштећења здравственог стања дјетета до навршених 18 година живота које наступи усљед тешког оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања дјетета ;

5) обољели од малигних болести;

- 6) радник изолован као клицоноша или због појаве заразе у његовој околини;
 - 7) добровољни давалац ткива и органа;
 - 8) за вријеме док користи право на смјештај уз дијете упућено на стационарирано лијечење;
 - 9) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца .
- (4) У осталим случајевима, радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад за првих 30 дана у висини од 70% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад . По истеку 30 дана до 12 мјесеци непрекидног трајања, ово право радници остварују у складу са прописима о здравственом осигурању.

Учешће у добити по основу иновација

Члан 24

- (1) Послодавац је дужан да уреди услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновације, изума, техничких унапређења и других видова стваралаштва.
- (2) Висину накнаде утврђује комисија, с тим да ова накнада не може бити нижа од 10% годишње остварене добити по овом основу.

Остала примања радника

Члан 25

Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
- 2) накнаду за медицински транспорт пацијента из установе у установу:
 - до 200 километара – 1 % просјечне плате у здравству,
 - до 400 километара – 2 % просјечне плате у здравству,
 - преко 400 километара – 3 % просјечне плате у здравству.
- 3) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају, ако није организован превоз од стране послодавца;
- 4) накнаду за одвојен живот за вријеме стручног усавршавања – у висини двије најниже цијене рада,
- 5) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања послова прековременог рада дуже од три часа дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника – у висини од 0,75% просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан радника,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора – најмање у висини утврђеног износа најниже плате,
- 6) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у области здравства исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или три просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, уколико је то за радника повољније;
- 7) јубиларну награду за:

- 10 година радног стажа код послодавца у висини 50 % просјечне мјесечне плате након опорезивања у дјелатности здравствене заштите,
- 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне мјесечне плате након опорезивања у дјелатности здравствене заштите,
- 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне мјесечне плате након опорезивања у дјелатности здравствене заштите;
- 8) новчану накнаду приликом рођења дјетета у висини једне просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у области здравствене заштите.
- 9) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену - до 50% од цијене рада у области здравства Републике Српске
- 10) и у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Новчана помоћ

Члан 26

Раднику или његовој породици на терет послодавца исплаћује се помоћ у случају:

- 1) смрти радника - у висини три просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у дјелатности здравствене заштите,
- 2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у дјелатности здравствене заштите,
- 3) тешке инвалидности радника, у висини двије просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у дјелатности здравствене заштите,
- 4) дуготрајне болести радника (одређене од стране љекарске комисије) у висини од једне просјечне мјесечне плате након опорезивања запослених у дјелатности здравствене заштите. Појединачним актом код послодавца проширити начин вредновања.
- 5) и у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

V - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Повреда права из радног односа

Члан 27

- (1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права, у року 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (2) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или мирним рјешавањем спорова.

Колективни захтјеви

Члан 28

- (1) Радници могу подносити колективне захтјеве ради разматрања и одлучивања о питањима од заједничког интереса за више радника, као и подносити приговоре против

појединачних рјешења којима је одлучивано о њиховим појединачним правима, обавезама и одговорностима на раду или у вези са радом.

(2) О колективним захтјевима одлучује управни одбор или други њему по функцији одговарајући орган послодавца.

(3) Ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(4) Приликом одлучивања о колективном захтјеву надлежни орган је дужан да омогући представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

Члан 29

Овим колективним уговором уређују се покретање, вођење, застарјелост дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности радника.

Иницијатива за покретање поступка

Члан 30

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиолац који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

Покретање поступка

Члан 31

Дисциплински поступак покреће се захтјевом, који треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

Поступак

Члан 32

(1) Дисциплински поступак покреће директор установе или лице које он овласти.

(2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.

(3) Дисциплинска комисија састоји се од три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада, ако је радник члан синдиката.

(4) Чланове дисциплинске комисије именује управни одбор, осим представника синдиката, кога именује надлежни орган синдиката.

Члан 33

- (1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од осам дана од дана сазнања за учињену повреду, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде радне обавезе.
- (2) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији, ако је радник члан синдиката .
- (3) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.
- (4) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак директор и орган управљања обавезани су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

Члан 34

- (1) По пријему захтјева предсједник комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, ако је радник члан синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (2) Позив мора бити уручен најкасније осам дана прије одржавања расправе.
- (3) Расправом руководи предсједник комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима комисије.
- (4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.
- (5) У току расправе води се записник.

Члан 35

- (1) Дисциплинска комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању обуставља поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка, ослобађа радника одговорности или изриче мјеру престанка радног односа ако је радник учинио тежу повреду радне обавезе или новчане казне у висини до 20% од основне плате радника у трајању до три мјесеца.
- (2) Послодавац може мјеру престанка радног односа због теже повреде радне обавезе замијенити новчаном казном у висини до 20% од плате радника у трајању до три мјесеца, под условом да нису наступиле знатно теже посљедице за послодавца, да је степен одговорности радника несавјесни нехат и ако су утврђене олакшавајуће околности за радника, о чему доноси посебну одлуку на захтјев радника и дисциплинске комисије.

Члан 36

- (1) На првостепену одлуку радник против кога се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети приговор другостепеном органу (управном одбору) у року од петнаест дана од пријема одлуке.
- (2) Приговор одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.

Члан 37

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застаријева након шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

(3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.

VI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказни рок

Члан 38

(1) Радник има право на отказни рок ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ако усљед економских, организационих или технолошких промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, те ако одбије закључивање анекса уговора о раду.

(2) Отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

- 1) од двије до десет година 30 дана,
- 2) од десет до двадесет година..... 45 дана,
- 3) од двадесет до тридесет година75 дана,
- 4) преко тридесет година90 дана.

(3) Радник нема право на отказни рок у случају престанка радног односа по основу извршења теже повреде радне обавезе, ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом и ако се радник, у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на рад.

(4) Радник није дужан радити за вријеме трајања отказног рока, уколико му послодавац до дана доношења рјешења о престанку радног односа није исплатио све плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио у складу са општим актом и уговором о раду .

Отпремнина

Члан 39

(1) Запослени, у складу са чланом 194. Закона о раду, има право на отпремнину на терет послодавца, и то:

- 1) за рад од двије до три године рада код послодавца једна просјечна мјесечна плата након опорезивања исплаћена раднику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,
- 2) за рад од три до шест година код послодавца двије просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене раднику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,

- 3) за рад од шест до десет година код послодавца три просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,
 - 4) за рад од 10 до 15 година код послодавца - пет просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или које му припадају у складу са колективним уговором,
 - 5) за рад преко 15 година код послодавца - шест просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или плата које раднику припадају у складу са колективним уговором.
- (2) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених послодавац је дужан да са репрезентативним синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.
- (3) Отпремнина из става 1. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.
- (4) Поред отпремнине, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбиједи и неки други вид накнаде, о чему се закључује посебан споразум.

VII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 40

Послодавац је дужан да синдикату омогући формирање и дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

- 1) да покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,
- 2) да се мишљења и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 41

Послодавац је дужан обезбједити репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,
- 2) увећање основне плате у висини од 15% предсједнику репрезентативног синдиката код послодавца до 100 радника, односно са сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату,
- 3) увећање основне плате у висини од 25% на основну плату за професионално обављање функције предсједника репрезентативног синдиката гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор .

Члан 42

- (1) Предсједника и повјереника синдиката због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без

сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца.

(2) Право из става 1. овог члана траје за вријеме обављања функције.

Члан 43

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката на огласној табли установе.

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два сата седмично за остале синдикалне активности, по истеку радног времена.

(6) Послодавац је обавезан примити на разговор предсједника синдиката, односно синдикалног представника, по могућности одмах, али најкасније у року од три дана.

(7) Послодавац је обавезан у писменој форми одговорити на сваки допис предсједника синдиката, односно синдикалног представника.

(8) Послодавац или предсједник органа управљања обавезни су позвати предсједника синдикалне организације на сједницу органа управљања са утврђеним дневним редом, када се на сједници расправља о економско-социјалном положају радника.

(9) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(10) Послодавац је дужан обезбиједити слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене директору.

(11) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 44

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника, чланова синдиката, приликом сваке исплате плате по основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

VIII - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 45

(1) Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника у складу са Законом о слободама приступа информацијама.

IX - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Остваривање права на штрајк

Члан 46

(1) Послодавац и синдикат дужни су предузети све мјере: међусобно уважавање, усаглашавање и договарање у циљу остваривања и побољшања радних и социјалних права радника, поштовање одредби колективних уговора, у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка.

(2) Уколико се и поред предузетих мјера узроци не отклоне и дође до штрајка, организује се и води у складу са Законом о штрајку уз поштивање минимума процеса рада.

Заједничка комисија

Члан 47

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора потписници образују заједничку комисију, од којих сваки од учесника именује по два представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

Контрола и надзор

Члан 48

(1) Контролу и надзор над примјеном овог колективног уговора врши орган надлежан за инспекцијске послове путем Републичке управе за инспекцијске послове.

(2) Контролу исплата по одредбама овог колективног уговора врши Пореска управа.

X - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 49

(1) Учесници у закључивању овог колективног уговора могу споразумно да мијењају одредбе овог уговора.

(2) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака од страна потписница.

- (3) Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.
- (4) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати колективни уговор или његове поједине одредбе.
- (5) Отказни рок траје 60 дана од дана обавјештавања осталих учесника о отказу. Отказ се саопштава писмено и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".
- (6) Након истека отказног рока учесници су дужни покренути поступак за закључивање новог колективног уговора или његове измјене и допуне у року од 15 дана.
- (7) У случају отказа, Колективни уговор се примјењује најдуже 60 дана од дана подношења отказа.

Члан 50

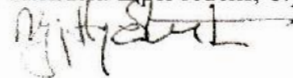
- (1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници, а ступа на снагу у року од осам дана по објављивању у "Службеном гласнику Републике Српске".
- (2) Послодавци су дужни у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора ускладити своја акта са његовим одредбама.
- (3) Трошкове објављивања овог колективног уговора у "Службеном гласнику Републике Српске" сnose све стране солидарно.
- (4) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области здравства Републике Српске, ("Службени гласник Републике Српске", број: 72/16, 111/16 и 19/19).

Број: 263/21

Датум: 24.11.2021. године.

Синдикат здравства и социјалне заштите РС, председник,

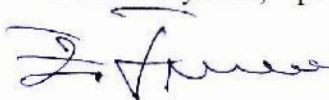
Никола Црнчевић, с.р.




Број: 03-24-11-26/21

Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити РС, председник,

Жељко Шукало, с.р.




Број:

Датум:

Министарство здравља и социјалне заштите РС, министар,

Др Ален Шеранић, с.р.

Број: 08/21

Савез струковних синдиката здравствених радника РС, председник,

Мирко Шербечија, с.р.

