

**ПОСЕБНИ**  
**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ЗДРАВСТВА**  
("Сл. гласник РС", бр. 72/2016, 111/2016, 69/2017 - одлука УС, 108/2017 - одлука УС и  
113/2018 - одлука УС и 19/2019)

**I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Предмет Уговора

Члан 1

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области здравства и социјалне заштите 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 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 и Општим колективним уговором.

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

Обавезност

Члан 2

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.

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, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

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

## 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 прописаних законом и Општим колективним уговором, послодавац је дужан правилником о раду утврдити и посебне услове за заснивање радног односа.

Пробни рад

### Члан 5

(1) Пробни рад може трајати највише 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) 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.

(4) Непосредни руководиолац својим потписом у дневник рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке и уноси своје примједбе и запажања.

(5) Оцјена пробног рада врши се на начин и по поступку утврђеним општим актом установе.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

### Члан 6

(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 7

(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.

### III - ОДМОР И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

#### Члан 8

(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 - три радна дана;

3) радницима на пословима са посебним ризицима на раду - до шест дана.

(3) Колективним уговором код послодавца и правилником о раду се прецизира дужина увећања годишњег одмора за свако радно мјесто.

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

(5) Суботе 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) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим радницима из става 2. тачка 3. овог члана.

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

Плаћено одсуство

#### Члан 9

(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 смрти члана уже породице - пет радних дана;

3) у случају теже болести члана уже породице - три радна дана;

4) приликом рођења дјетета - три радна дана;

5) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви;

6) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана;

7) пресељења у други стан - два радна дана;

8) полагања стручног испита - један радни дан.

(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, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

(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 10

(1) Послодавац може запосленом, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у слjedeћим 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 11

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 12

(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 13

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.

## Посебна заштита жене и материнства

### Члан 14\*

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

## Посебна заштита болесних и инвалидних лица

### Члан 15

(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% од просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду 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 16

1) Плата радника увећава се:

1) по основу рада ноћу - за 35%,

2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - за 50%,

3) по основу обављања високо сложених, најсложенијих и изузетно значајних послова - до 30%,

4) по основу посебних и отежаних услова рада који се уређују прописима који регулишу област заштите на раду - до 15 %.

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

(3) Основна плата запослених из става 1. тачка 4. овог члана увећава се према условима рада како слиједи:

1) запосленим који раде са јонизирајућим зрачењима, на одјељењима за карантинске болести и одељењима који се баве лијечењем пацијената обољелих од ХИВ-а/AIDS до 15%,

2) запосленим који раде у јавним здравственим установама на одјељењима хируршких грана, у јединицама интензивне његе, јединицама/одсјецима инвазивне кардиолошке дијагностике и терапије, на одјељењима психијатрије и у хитној медицинској помоћи - до 12%,

3) медицинским сестрама на болничким одјељењима до 6%,

4) запосленим који раде на парентералној апликацији цитостатика, у микробиолошким цитолошким биохемијскохематолошким, броматолошким, патолошким, протетским и имунолошким лабораторијама, на инфективним одјељењима, у хигијенско-епидемиолошкој служби, гинекологији и акушерству, на одјелима педијатрије и одјелима за недоношчад, максиларнофацијалној и оралној хирургији који раде на свим нивоима здравствених дјелатности, трансфузиолошкој служби, хемодијализи, стерилизацији, палијативној њези, ендоскопији, патронажној служби у центрима за ментално здравље, центрима за лијечење зависности, у просектури, одјељењима који се баве лијечењем и дијагностиком активне туберкулозе АТД и на неуролошким одјељењима - до 5%.

(4) Увећања из става 3. овог члана међусобно се искључују.

(5) Послодавац и Репрезентативни синдикат јавне здравствене установе Појединачним колективним уговором заједнички утврђују висину процента увећања основне плате из става 1. тачка 4. овог члана.

#### Члан 16а

Послодавац раднику може увећати плату по основу посебних резултата рада до 20% у мјесецу у којем је те резултате остварио.

Накнада плате

#### Члан 17

(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 у складу са прописима о здравственом осигурању.

Учешће у добити по основу иновација

#### Члан 18

(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 19

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 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;
- 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате запослених у области здравствене и социјалне заштите, исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа;
- 4) јубиларну награду за:
  - 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне плате у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада,
  - 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне плате у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада;
- 5) новчану накнаду приликом рођења дјетета у висини једне просјечне плате запослених у области здравствене заштите и социјалног рада.

Новчана помоћ

#### Члан 20

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

- 1) смрти радника - у висини три просјечне плате запослених у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада,
- 2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате запослених у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада,
- 3) тешке инвалидности радника у висини двије просјечне плате запослених у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада,

4) дуготрајне болести радника (одређене од стране љекарске комисије) у висини од једне просјечне плате запослених у дјелатности здравствене заштите и социјалног рада.

## V - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

### Повреда права из радног односа

#### Члан 21

(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 22

(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.

### Дисциплински поступак

#### Члан 23

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 24

- (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 25

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 26

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

#### Члан 27

- (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.
- (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 28

(1) По пријему захтјева предсједник комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике 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 29

(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 30

(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 не одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.

#### Члан 31

(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 32

(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 година ..... 75 дана,

4) преко тридесет година ..... 90 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.

### Отпремнина

#### Члан 33

(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 нето мјесечна плата радника исплаћена 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 нето мјесечне плате радника исплаћене у посљедња 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 нето мјесечне плате радника исплаћене 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 нето мјесечних плата радника исплаћених 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 нето мјесечних плата радника исплаћених 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 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 34

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 покреће 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 35

Послодавац обезбјеђује репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- (1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,
- (2) накнаду плате у висини од 15% предсједнику репрезентативног синдиката код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату,
- (3) накнаду 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 36

- (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 37

- (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 38

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 39

(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 40

(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 41

(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 42

(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 43

(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 44

(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 Колективни уговор за запослене у области здравства Републике Српске, објављен у "Службеном гласнику Републике Српске", број 95/09.

Самостални члан Посебног колективног уговора о измјенама и допуни  
Посебног колективног уговора за запослене у области здравства

("Сл. гласник РС", бр. 111/2016)

#### Члан 4

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

Самостални члан Посебног колективног уговора о измјенама и допунама  
Посебног колективног уговора за запослене у области здравства

("Сл. гласник РС", бр. 19/2019)

#### Члан 4

Ове измјене и допуне сматрају се закљученим када их у истовјетном тексту потпишу њихови учесници, а ступају на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".