POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U JAVNIM USTANOVAMA U OBLASTI ZDRAVSTVA ("Sl. glasnik RS", br. 12/2025)

POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U JAVNIM USTANOVAMA U OBLASTI ZDRAVSTVA

("Sl. glasnik RS", br. 12/2025)

I - OSNOVNE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1

(1) Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u javnim ustanovama u oblasti zdravstva Republike Srpske (u daljem tekstu: kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavaca koja proističu po osnovu rada, međusobni odnosi radnika i poslodavaca, kao i druga pitanja koja nisu na potpun i cjelovit način uređena Zakonom o radu, Zakonom o platama zaposlenih lica u javnim ustanovama u oblasti zdravstva Republike Srpske i Opštim kolektivnim ugovorom, postupak kolektivnog pregovaranja, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavca u zdravstvenim ustanovama.

(2) Odredbama ovog kolektivnog ugovora ne može se utvrditi manji obim prava od prava koja su određena Zakonom o radu, Zakonom o

platama zaposlenih lica u javnim ustanovama u oblasti zdravstva Republike Srpske i Opštim kolektivnim ugovorom.

(3) Gramatički izrazi upotrijebljeni u ovom kolektivnom ugovoru za označavanje muškog i ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

Obaveznost

Član 2

(1) Ovaj kolektivni ugovor obavezuje s jedne strane sve javne ustanove u oblasti zdravstva registrovane u Republici Srpskoj, osnovane od strane Republike Srpske ili jedinica lokalne samouprave, koje se primarno finansiraju iz sredstava Fonda zdravstvenog osiguranja, budžeta Republike Srpske ili budžeta jedinica lokalne samouprave, kao poslodavce, a s druge strane sve radnike u ovim ustanovama, prijavljene u Jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa, bez obzira da li su članovi sindikata koji je zaključio ovaj kolektivni ugovor.

(2) Ovaj kolektivni ugovor može se primjenjivati i na zaposlene u privatnim zdravstvenim ustanovama.

Obim prava

Član 3

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu detaljnije se razrađuju određena pitanja, prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ali se ne mogu utvrditi u manjem obimu od onoga koji je utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o platama zaposlenih lica u javnim ustanovama u oblasti zdravstva Republike Srpske, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim kolektivnim ugovorom.

II - ZAKLjUČIVANjE I PRIMJENA UGOVORA O RADU

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 4

(1) Ugovor o radu se zaključuje između radnika i poslodavca na način i u postupku utvrđenim Zakonom o radu.

(2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku prije stupanja na rad da se upozna sa propisima o radnim odnosima i organizacijom rada.

(3) Pored opštih uslova za zaključivanje ugovora o radu propisanih zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom utvrditi i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa.

Probni rad

Član 5

(1) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom o probnom radu može se ugovoriti probni rad radnika, koji može trajati najviše do tri mjeseca, a izuzetno, ovaj rok se može sporazumno produžiti još do tri mjeseca.

(2) Dužina probnog rada zavisi od vrste i složenosti poslova na radnom mjestu i precizira se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac je dužan da odredi lice za stručni nadzor i praćenje rada radnika koji obavlja probni rad.

(4) Lice zaduženo za stručni nadzor i praćenje probnog rada radnika mora imati najmanje tri godine iskustva u odgovarajućoj stručnoj spremi.

(5) Prilikom zaključivanja ugovora o probnom radu radnik se upoznaje sa načinom praćenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada.

(6) Radnik je obavezan u toku probnog rada izvršavati radne zadatke u skladu sa opisom poslova na koje je raspoređen i voditi dnevnik rada, koji ovjerava lice zaduženo za stručni nadzor i praćenje probnog rada.

(7) Ocjenu rezultata probnog rada daje lice koje je vršilo stručni nadzor i praćenje probnog rada, a izuzetno, poslodavac može imenovati posebnu komisiju za provjeru osposobljenosti i ocjenu rezultata probnog rada.

Pripravnički rad

Član 6

(1) Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u struci, u svojstvu pripravnika, ako je to kao uslov za samostalan rad na određenim poslovima predviđeno zakonom ili pravilnikom.

(2) Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž traje:

- šest mjeseci za lica koja imaju završenu srednju školu,
- 12 mjeseci za lica koja imaju visoko obrazovanje,

pod uslovom da se ova lica prvi put zapošljavaju u svojoj stručnoj spremi ili zvanju.

(3) Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na platu u visini 80% plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, naknadu troškova prevoza i druga primanja i prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(4) Pripravnički staž i polaganje ispita zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika vrši se u skladu sa pravilnikom koji donosi Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite.

(5) Ako posebnim propisima nije drugačije određeno, odnosno ako posebnim propisom nije uređen program pripravničkog staža za pojedina zanimanja, svi radnici koji prvi put zasnivaju radni odnos u takvim zanimanjima obavljaju pripravnički staž po programu koji utvrdi poslodavac.

(6) U slučaju iz prethodnog stava, nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad pred komisijom sastavljenom od tri člana, koju imenuje poslodavac.

Rad van radnog odnosa

Član 7

Poslodavac može, u zakonom predviđenim slučajevima, angažovati fizičko lice i bez zasnivanja radnog odnosa (npr. ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o djelu, ugovor o

dopunskom radu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju), a ovaj kolektivni ugovor se ne odnosi na lica angažovana van radnog odnosa.

Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Član 8

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova sedmično i u pravilu se raspoređuje na pet radnih dana.

(2) Radni dan, u pravilu, traje osam časova.

(3) Mjesečni fond časova rada, koji služi za obračun plate, dobija se množenjem broja radnih dana sa brojem osam.

(4) Zdravstvene ustanove koje imaju obavezu pružanja zdravstvene zaštite tokom 24 časa rad organizuju u pravilu u jednoj, dvije ili više smjena, kroz uvođenje pripravnosti i/ili dežurstva u skladu sa potrebama stanovništva i oblicima pružanja zdravstvenih usluga.

(5) Radno vrijeme radnika, u slučaju iz prethodnog stava, može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, sedmicama, odnosno mjesecima.

(6) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, u jednom razdoblju može trajati duže, a tokom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(7) Prosječno sedmično radno vrijeme radnika, uključujući sve vidove rada, na šestomjesečnom nivou ne može trajati duže od 48 časova, a prekovremeni rad, u smislu ovog stava, ne može iznositi više od 230 časova godišnje.

Dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu

Član 9

(1) Dežurstvo je vrijeme u kojem je radnik obavezan da bude prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon isteka redovnog radnog vremena, a najduže 24 časa neprekidno, uključujući i dnevno radno vrijeme.

(2) Dežurstvo kao oblik rada se uvodi u zdravstvenoj ustanovi ukoliko se kroz smjenski rad ne može obezbijediti

dvadesetčetvoročasovna zdravstvena zaštita.

(3) Radnik može raditi najduže 24 časa neprekidno, uključujući dežurstvo i redovno radno vrijeme.

(4) Pripravnost je vrijeme kada radnik nije prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali je obavezan da bude dostupan radi pružanja neodložne zdravstvene usluge u zdravstvenoj ustanovi i da se odmah odazove na poziv odgovornog radnika u zdravstvenoj ustanovi.

(5) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada poslodavac u izuzetnim slučajevima poziva radnika, a radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, a ukoliko se odazove na poziv poslodavca za zbrinjavanje hitnih stanja u svom djelokrugu rada, takav rad se smatra prekovremenim radom.

(6) Odluku o uvođenju dežurstva i/ili pripravnosti u zdravstvenoj ustanovi donosi direktor zdravstvene ustanove.

(7) Plaćanje dežurstva i pripravnosti, odnosno vrednovanje kroz kompenzacione sate prekovremenog rada i rada po pozivu uređuje se zakonom kojim se uređuje oblast plata zaposlenih u javnim ustanovama u oblasti zdravstva Republike Srpske.

(8) Pravilnikom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se preciznije urediti pitanja dežurstva, pripravnosti i rada po pozivu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 10

(1) Poslodavac će uputiti radnika na dopunsko osposobljavanje i stručno obrazovanje i usavršavanje o trošku ustanove, a u skladu sa potrebama radnog mjesta i promjenom u metodi i tehnologiji rada.

(2) Stručno osposobljavanje i usavršavanje može se obavljati neposredno kod poslodavca ili u specijalizovanim ustanovama.

(3) Za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja radnik ima pravo na naknadu plate koju bi primio da je bio na radu.

(4) Prava i obaveze radnika i poslodavca u pogledu osposobljavanja i stručnog obrazovanja i usavršavanja regulišu se posebnim ugovorom.

Raspoređivanje radnika

Član 11

(1) Radnik se raspoređuje na radno mjesto za koje zasniva radni odnos i koje je navedeno u ugovoru o radu.

(2) Zaposleni se u toku rada može rasporediti na svako radno mjesto u mjestu rada koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, ako postoji potreba procesa i organizacije rada, u skladu sa opštim aktom i aktom o sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca.

(3) Poslodavac može radnika, za vrijeme trajanja ugovora o radu, uputiti na rad u drugo mjesto bez njegovog pristanka ako su ispunjeni svi sljedeći uslovi:

1) ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela,

2) ako je udaljenost od mjesta u kojem radnik radi do mjesta u koje se raspoređuje na rad manja od 50 kilometara u jednom pravcu i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju,

3) ako radno mjesto u drugom mjestu rada odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenom radom.

(4) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, majka sa djetetom do tri godine života, majka djeteta sa smetnjama u razvoju, prema odredbama Zakona o socijalnoj zaštiti, ili sa teškim urođenim ili stečenim oboljenjima i stanjima, zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost druge kategorije i invalidi sa preostalom, odnosno smanjenom radnom sposobnošću ne mogu da budu raspoređeni u smislu stava 3. ovog člana.

III - ODMORI I ODSUSTVA

Dnevni i sedmični odmor

Član 12

(1) Radnik koji radi dnevno od 4 do 8 časova ima pravo na odmor od 30 minuta, koje vrijeme se uračunava u radno vrijeme.

(2) Radnik koji radi u toku jednog radnog dana prekovremeno do 4 časa ima pravo na dodatnih 15 minuta odmora, što se uračunava u prekovremeni rad.

(3) Odluku o rasporedu korišćenja dnevnog odmora u toku radnog vremena donosi poslodavac u pisanom obliku.

(4) Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana ne može biti kraći od 12 časova neprekidno.

(5) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 32 časa neprekidno, a izuzetno, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, uključujući i dežurstvo, radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Godišnji odmor

Član 13

(1) Godišnji odmor utvrđen Zakonom o radu uvećava se po jedan dan za svake četiri navršene godine radnog staža.

(2) Godišnji odmor uvećava se:

1) samohranom roditelju, staratelju i usvojiocu sa maloljetnom djecom do sedam godina - dva radna dana,

2) roditelju, staratelju i usvojiocu djeteta sa teškim fizičkim i mentalnim oboljenjima - tri radna dana,

3) radnicima na poslovima sa posebnim rizicima na radu - do šest dana.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i pravilnikom o radu precizira se dužina uvećanja godišnjeg odmora za svako radno mjesto u smislu stava 2. tačka 3. ovog člana.

(4) U dane godišnjeg odmora ne računaju se dani sedmičnog odmora, praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom i odlukom Vlade Republike Srpske, vrijeme privremene nesposobnosti za rad i drugi oblici odobrenog odsustva sa posla.

(5) Subote i nedjelje se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

(6) Radnik koji nema najmanje šest mjeseci neprekidnog staža ima pravo na godišnji odmor u trajanju od jednog dana za svaki navršeni mjesec rada.

(7) Kod raspoređivanja korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih, poslodavac može uzeti u obzir opravdane želje radnika.

(8) Precizniji uslovi i način, kao i drugi osnovi za ostvarivanja prava na godišnji odmor, mogu se urediti kolektivnim ugovorom kod poslodavca i pravilnikom o radu.

Plaćeno odsustvo

Član 14

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1) prilikom sklapanja braka - pet radnih dana,

2) prilikom sklapanja braka djeteta - dva radna dana,

3) prilikom smrti člana uže porodice - pet radnih dana,

4) prilikom smrti člana šire porodice - dva radna dana,

5) u slučaju teže bolesti člana uže porodice - tri radna dana,

6) prilikom rođenja djeteta - tri radna dana,

7) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana prilikom svakog davanja krvi,

8) radi zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba - dva radna dana,

9) preseljenja u drugi stan - dva radna dana,

10) polaganja stručnog ispita - jedan radni dan,

11) polaganja specijalističkog/supspecijalističkog ispita, odbrane magistarske teze i doktorske disertacije, te polaganja drugog ispita u svrhu planiranog stručnog usavršavanja - dva radna dana,

12) u slučaju obrazovanja i usavršavanja na zahtjev poslodavca u skladu sa obrazovnim programom,

13) u slučaju elementarne nepogode kojom je ugrožena egzistencija radnika i njegove porodice - tri radna dana,

14) prisustvovanja sindikalnim sastancima - tri radna dana.

(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima.

(3) Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

(4) Članom uže porodice, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatraju se: bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, očuh i maćeha, usvojilac, dok se članom šire porodice smatraju djed i baba po majci i po ocu, braća i sestre, roditelji bračnog supružnika, snahe i zetovi, stric, tetka i ujak.

(5) Poslodavac uz konsultacije sa sindikatom može radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog, privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko-finansijske ili tehničko-tehnološke prirode ili posljedica više sile.

(6) Za vrijeme trajanja odsustva iz stava 5. ovog člana radnik ne dolazi na posao i ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa Zakonom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 15

(1) Poslodavac može zaposlenom, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

1) stručnog ili naučnog usavršavanja u inostranstvu,

2) njege teško oboljelog člana porodice i

3) u drugim opravdanim slučajevima, na zahtjev zaposlenog.

(2) Neplaćeno odsustvo može trajati najduže do dvanaest mjeseci, osim u slučajevima stručnog ili naučnog usavršavanja u inostranstvu, koje može trajati do dvije godine.

IV - ZAŠTITA RADNIKA

Zaštita na radu

Član 16

Poslodavac je dužan da obezbijedi sve potrebne uslove zaštite na radu kojim se štiti fizičko i psihičko zdravlje radnika u procesu rada u skladu sa zakonom i propisima iz oblasti zaštite na radu.

Posebne mjere zaštite na radu

Član 17

(1) Radnik koji radi na radnom mjestu sa povećanim rizikom ima pravo na posebne mjere zaštite srazmjerno stepenu rizika i štetnosti, i to: periodične ljekarske preglede, godišnji odmor uvećan do šest dana, raspoređivanje na druge poslove i druga prava u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast zaštite na radu.

(2) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi i druge mjere u zavisnosti od štetnosti, opasnosti i konkretnih prava zaposlenih za svako radno mjesto.

(3) Zaposleni ima pravo na staž sa uvećanim trajanjem u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada i zakonom kojim se uređuje oblast penzijskog i invalidskog osiguranja.

Utvrđivanje radnih mjesta sa povećanim rizikom

Član 18

(1) Sindikalna organizacija može u skladu sa zakonom da pokrene inicijativu za utvrđivanje radnih mjesta sa povećanim rizikom, odnosno poslova na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

(2) Prilikom izrade akta o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini obavezno je učešće predstavnika sindikata.

Posebna zaštita žene i materinstva

Član 19

(1) Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

(2) Trudnicama počevši od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.

Posebna zaštita bolesnih i invalidnih lica

Član 20

(1) Radniku koji je povrijeđen na poslu ili je obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je radnik sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan rasporediti radnika - invalida, odnosno radnika sa preostalom radnom sposobnošću na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim i radnim sposobnostima u roku od trideset dana od dana pravosnažnosti akta kojim je utvrđena invalidnost, odnosno preostala radna sposobnost.

(3) Radniku - invalidu pripada pravo na naknadu plate u visini od 100% iznosa posljednje plate koju je radnik ostvario za puno radno vrijeme ili od plate koju bi ostvario da je bio na radu za vrijeme dok ga poslodavac ne rasporedi u smislu stava 1. ovog člana.

(4) Radniku koji navrši 63 godine života ne može se odrediti rad noću, prekovremeni ili neki drugi rad mimo redovnog radnog vremena ako radnik nije saglasan sa tim.

NAPOMENA: Ovaj dokument nije objavljen u cijelosti.