

3.3. Министар здравља и социјалне заштите на приједлог Фонда и струковног удружења кардиолога именује трочлану Комисију за TAVI процедуру у саставу: два доктора медицине специјалиста кардиологије из здравствене установе терцијарног нивоа здравствене заштите у Републици и један представник Фонда.

Конзилијум здравствене установе терцијарног нивоа здравствене заштите у Републици Српској у саставу од пет доктора медицине специјалиста: кардиолога, кардиохирурга, интервентног кардиолога, интервентног радиолога и анестезиолога, мишљења о потреби обезбјеђивања аортне валвуле за процедуру транскатетерске имплантације валвуле осигураном лицу, уз медицинску документацију која садржи детаљно образложење медицинских разлога, доставља Комисији за TAVI процедуру.

Комисија за TAVI процедуру на основу достављених мишљења, у складу са индикацијама наведеним у подтачки 3.1.2. овог програма и према приоритетима који се односе на степен хитноће, формира листу чекања и Фонду доставља податак о потреби обезбјеђивања аортне валвуле за процедуру транскатетерске имплантације валвуле осигураном лицу у складу са планираним средствима за 16 пацијената.

3.3.1 Фонд ради обезбјеђивања аортних валвула за процедуру транскатетерске имплантације валвуле (Transcatheter aortic valve implantation - TAVI), уз ангажовање стручног консултанта, сачињава техничку спецификацију и након спроведене процедуре јавне набавке закључује оквирни споразум са изабраним добављачем/-има.

3.3.2. Фонд кроз реализацију закљученог оквирног споразума закључује појединачни уговор и обезбјеђује да се испорука аортне валвуле за процедуру транскатетерске имплантације (TAVI валвула) за осигурано лице изврши у здравственој установи терцијарног нивоа здравствене заштите у Републици.”

4. Досадашњи одјелци 3. и 4. постају одјелци 4. и 5.

5. Овај програм се објављује у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 02/002-544-6/25
30. јануара 2025. године
Бања Лука

В.д. предсједника
Управног одбора,
Игор Видовић, с.р.

Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске

На основу члана 240. став 3. Закона о раду Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 1/16, 66/18 и 91/21 - Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24) и члана 33. ст. 2. и 3. и члана 35. став 3. Закона о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 68/22, 132/22 и 110/24), Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске и Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити Републике Српске, с једне стране, и Министарство здравља и социјалне заштите Републике Српске, с друге стране, закључују

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 послодавца која проистичу по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, 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 обавезује с једне стране све јавне установе у области здравства регистроване у Републици Српској, основане од стране Републике Српске или јединица локалне самоуправе, које се примарно финансирају из средстава Фонда здравственог осигурања, буџета Републике Српске или буџета јединица локалне самоуправе, као послодавце, а с друге стране све раднике у овим установама, пријављене у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса, без обзира да ли су чланови синдиката који је закључио овај колективни уговор.

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

Обим права

Члан 3.

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.

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 стручни надзор и праћење рада радника који обавља пробни рад.

(4) Лице задужено за стручни надзор и праћење пробног рада радника мора имати најмање три године искуства у одговарајућој стручној спреми.

(5) Приликом закључивања уговора о пробном раду радник се упознаје са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

(6) Радник је обавезан у току пробног рада извршавати радне задатке у складу са описом послова на које је распоређен и водити дневник рада, који овјерава лице задужено за стручни надзор и праћење пробног рада.

(7) Оцјену резултата пробног рада даје лице које је вршило стручни надзор и праћење пробног рада, а изузетно, послодавац може именовати посебну комисију за провјеру оспособљености и оцјену резултата пробног рада.

Приправнички рад Члан 6.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у струци, у својству приправника, ако је то као услов за самосталан рад на одређеним пословима предвиђено законом или правилником.

(2) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

- шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,

- 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

(3) За вријеме приправничког стажа приправник има право на плату у висини 80% плате за послове за које је закључио уговор о раду, накнаду трошкова превоза и друга примања и права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

(4) Приправнички стаж и полагање испита здравствених радника и здравствених сарадника врши се у складу са правилником који доноси Министарство здравља и социјалне заштите.

(5) Ако посебним прописима није другачије одређено, односно ако посебним прописом није уређен програм приправничког стажа за поједина занимања, сви радници који први пут заснивају радни однос у таквим занимањима обављају приправнички стаж по програму који утврди послодавац.

(6) У случају из претходног става, након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад пред комисијом састављеном од три члана, коју именује послодавац.

Рад ван радног односа Члан 7.

Послодавац може, у законом предвиђеним случајевима, ангажовати физичко лице и без заснивања радног односа (нпр. уговор о привременим и повременим пословима, уговор о дјелу, уговор о допунском раду, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању), а овај колективни уговор се не односи на лица ангажована ван радног односа.

Радно вријеме и распоред радног времена Члан 8.

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

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

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

(4) Здравствене установе које имају обавезу пружања здравствене заштите током 24 часа рад организују у правилу у једној, двије или више смјена, кроз увођење приправности и/или дежурства у складу са потребама становништва и облицима пружања здравствених услуга.

(5) Радно вријеме радника, у случају из претходног става, може се распоредити у једнаком, односно неједнаком трајању по данима, седмицама, односно мјесецима.

(6) Ако је радно вријеме радника распоређено у неједнаком трајању, у једном раздобљу може трајати дуже, а током другог раздобља краће од пуног, односно непуног радног времена.

(7) Просјечно седмично радно вријеме радника, укључујући све видове рада, на шестомјесечном нивоу не може трајати дуже од 48 часова, а прековремени рад, у смислу овог става, не може износити више од 230 часова годишње.

Дежурство, приправност и рад по позиву Члан 9.

(1) Дежурство је вријеме у којем је радник обавезан да буде присутан у здравственој установи након истека редовног радног времена, а најдуже 24 часа непрекидно, укључујући и дневно радно вријеме.

(2) Дежурство као облик рада се уводи у здравственој установи уколико се кроз смјенски рад не може обезбиједити двадесетчетворочасовна здравствена заштита.

(3) Радник може радити најдуже 24 часа непрекидно, укључујући дежурство и редовно радно вријеме.

(4) Приправност је вријеме када радник није присутан у здравственој установи, али је обавезан да буде доступан ради пружања неодложне здравствене услуге у здравственој установи и да се одмах одазове на позив одговорног радника у здравственој установи.

(5) Рад по позиву је посебан облик рада када послодавац у изузетним случајевима позива радника, а радник не мора бити доступан послодавцу, а уколико се одазове на позив послодавца за збрињавање хитних стања у свом дјелокругу рада, такав рад се сматра прековременим радом.

(6) Одлуку о увођењу дежурства и/или приправности у здравственој установи доноси директор здравствене установе.

(7) Плаћање дежурства и приправности, односно вредновање кроз компензационе сате прековременог рада и рада по позиву уређује се законом којим се уређује област плата запослених у јавним установама у области здравства Републике Српске.

(8) Правилником о раду, односно колективним уговором код послодавца могу се прецизније уредити питања дежурства, приправности и рада по позиву, у складу са законом и овим колективним уговором.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање Члан 10.

(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 установама.

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

(4) Права и обавезе радника и послодавца у погледу оспособљавања и стручног образовања и усавршавања регулишу се посебним уговором.

Распоређивање радника Члан 11.

(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 општим актом и актом о систематизацији радних мјеста код послодавца.

(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 којем 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 благовремено 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 године живота, мајка дјетета са сметњама у развоју, према одредбама Закона о социјалној заштити, 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

Дневни и седмични одмор Члан 12.

(1) Радник који ради дневно од 4 до 8 часова 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 часа има право на додатних 15 минута одмора, што се урачунава у прекковремени рад.

(3) Одлуку о распореду коришћења 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 часова непрекидно.

(5) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 32 часа непрекидно, а изузетно, ако је радно вријеме радника неједнако распоређено, укључујући и дежурство, радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Годишњи одмор Члан 13.

(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 малолетном 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 прецизира се дужина увећања годишњег одмора за свако радно мјесто у смислу става 2. тачка 3. овог члана.

(4) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници који су нерадни дани у складу са законом и одлуком Владе Републике Српске, 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 оправдане жеље радника.

(8) Прецизнији услови и начин, као и други основи за остваривања права на годишњи одмор, могу се уредити колективним уговором код послодавца и правилником о раду.

Плаћено одсуство Члан 14.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет радних 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) полагања специјалистичког/супспецијалистичког испита, одбране магистарске 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 - три радна дана.

(2) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дужице 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, 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 15.

(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 може трајати најдуже до два наест мјесеци, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до двије године.

IV - ЗАШТИТА РАДНИКА

Заштита на раду

Члан 16.

Послодавац је дужан да обезбиди 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 17.

(1) Радник који ради на радном мјесту са повећаним ризиком има право на посебне мјере заштите сразмјерно степену ризика и штетности, и то: периодичне љекарске прегледе, годишњи одмор увећан до шест дана, распоређивање на друге послове и друга права у складу са законом којим се уређује област заштите на раду.

(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 којим се уређује област рада и законом којим се уређује област пензијског и инвалидског осигурања.

Утврђивање радних мјеста са повећаним ризиком
Члан 18.

(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 на радном мјесту и у радној средини обавезно је учешће представника синдиката.

Посебна заштита жене и материнства
Члан 19.

(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 почевши од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

Посебна заштита болесних и инвалидних лица
Члан 20.

(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 који наврши 63 године живота не може се одредити рад ноћу, прековремени или неки други рад мимо редовног радног времена ако радник није сагласан са тим.

Увећање плате
Члан 21.

(1) Плата радника обавезно се увећава за вријеме проведено на раду у сљедећим случајевима:

- 1) по основу рада ноћу - за 40% у односу на дневницу,
- 2) по основу рада на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - за 50% у односу на дневницу (пored дневнице за редован радни дан, раднику се обрачунава и исплаћује и дневница увећана за 50% због рада на дан празника),
- 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком, утврђеним правилником о раду, односно колективним уговором код послодавца - од 2% до 20% нето плате,
- 4) у другим случајевима предвиђеним правилником о раду или колективним уговором код послодавца.

(2) Послодавац може раднику одобрити увећање плате у сљедећим случајевима:

1) због посебних резултата рада у мјесецу у којем је те резултате остварио - до 30% од нето плате за тај мјесец,

2) због обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова - до 30% нето плате,

3) здравственим радницима у домовима здравља изразито неразвијених општина утврђених актом Владе Републике Српске - до 25% нето плате,

4) у другим случајевима предвиђеним правилником о раду или колективним уговором код послодавца.

(3) Послодавац је дужан да донесе правилник о начину и поступку увећања плате из става 2. овог члана.

(4) Радна мјеста, као и увећање плате у смислу става 1. тачка 3. овог члана, уређује се правилником о раду или колективним уговором код послодавца у зависности од услова рада и утврђених ризика у акту о процјени ризика и претежног времена током којег је радник изложен таквом ризику.

(5) Увећања из ст. 1. и 2. овог члана међусобно се не искључују, али радник не може остварити укупно увећање више од 50% од нето плате у току једног мјесеца.

Накнада плате
Члан 22.

(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, болести или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици, малигне болести и њега дјетета обољелог од малигне болести, добровољног давања органа, ткива или ћелија, као и за вријеме прекида рада због прогуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду.

(2) 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) због њега обољелог дјетета до седам година живота,
- 2) у случају тешког оштећења здравственог стања дјетета до навршених 18 година живота које наступи услед тешког оштећења можданих структура или другог тешког погоршања здравственог стања дјетета,
- 3) због спровођења прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,
- 4) за вријеме док користи право на смјештај уз дијете упућено на стационарирано лијечење,
- 5) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца.

(3) 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.

(4) за вријеме док користи право на смјештај уз дијете упућено на стационарирано лијечење,

(5) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца.

(3) 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 23.

(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 24.

(1) 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 са посла у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају на територији јединице локалне самоуправе (град, општина) на којој се налази здравствена установа, уколико превоз није организован од стране послодавца;

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне мјесечне нето плате запослених у области здравства исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или три просјечне мјесечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, уколико је то за радника повољније;

4) јубиларну награду за:

- 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне мјесечне нето плате у дјелатности здравствене заштите,

- 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне мјесечне нето плате у дјелатности здравствене заштите;

5) новчану накнаду приликом рођења дјетета у висини једне просјечне мјесечне нето плате запослених у области здравствене заштите;

6) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену;

7) накнаду за медицинску пратњу и накнаду возачима санитарских возила приликом медицинског транспорта пацијента из установе у установу сразмјерно пређеној удаљености;

8) накнаду за обављање функције предсједника актива директора ЈЗУ у висини 15% на основну плату;

9) накнаду за обављање функције замјеника предсједника и секретара актива директора ЈЗУ у висини 10% на основну плату;

10) накнаду за одвојени живот за вријеме стручног усавршавања и оспособљавања;

11) друга примања у складу са колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(2) У посебним случајевима, послодавац може накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла утврдити и одобрити запосленом који живи ван територије јединице локалне самоуправе на начин и под условима који се прецизирају колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(3) Права из става 1. т. 6, 7. и 8. овог члана прецизирају се колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

Новчана помоћ
Члан 25.

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

1) смрти радника - у висини три просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

3) тешке инвалидности радника (преко 50%) - у висини двије просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

4) дуготрајне и тешке болести радника (одређене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите.

(2) Правилником о раду и колективним уговором код послодавца могу се одредити и други случајеви у којима радник има право на новчану помоћ, као и прецизнији услови и начин остваривања права на новчану помоћ у смислу овог члана.

V - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Повреда права из радног односа
Члан 26.

(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 27.

(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 директор установе.

(3) Приликом одлучивања о колективном захтјеву директор је дужан да омогући представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

(4) Ако се колективним захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

Поступак за утврђивање повреде обавезе из уговора о раду
Члан 28.

(1) 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.

(2) Дисциплински поступак подразумијева поступак за утврђивање одговорности и изрицање дисциплинске мјере за тежу повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, као и посебан поступак за утврђивање лакше повреде радне обавезе и изрицање мјере.

Члан 29.
(Пријава)

(1) Пријаву повреде радне обавезе може поднијети сваки радник који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине. Непосредни руководилац, који има сазнања за учињену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, дужан је поднијети пријаву такве повреде радне обавезе / радне дисциплине.

(2) Пријава повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткрјепљена доказима.

(3) Уколико директор заприми непотпуну дисциплинску пријаву, поучиће подносиоца пријаве о обавези да исту допуни уз наводе шта треба допунити у року који не може бити дужи од осам дана.

(4) Ако пријава везана за рок буде допуњена и предата директору у року одређеном за допуну, сматраће се да је поднијета оног дана кад је поднијета допуњена пријава.

(5) Ако пријава не буде допуњена у задатом роком, сматраће се као да није ни поднесена.

Члан 30.

(Претходни поступак и рјешење о покретању дисциплинског поступка)

(1) Прије одлучивања о покретању дисциплинског поступка, уколико постоји потреба за употпуњавање или разјашњење навода из пријаве, директор или лице које он овласти може спровести претходни поступак који подразумева, али не обавезује, разговор са пријављеним радником, са подносиоцем пријаве, прикупљање изјава свједока и других доказа.

(2) Рок за спровођење претходног поступка је 10 дана од дана подношења пријаве. Претходни поступак окончава се закључком директора или лица које он овласти.

(3) Дисциплински поступак покрене директор установе или лице које он овласти рјешењем о покретању дисциплинског поступка у року од 15 дана од дана подношења пријаве, односно од дана окончања претходног поступка, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде радне дисциплине.

(4) Рјешење о покретању дисциплинског поступка треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, радно мјесто, занимање и друге потребне податке о раднику чија одговорност се утврђује, чињенични опис повреде радне обавезе / непоштовања радне дисциплине, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, последице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из пријаве и друго.

(5) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља дисциплинској комисији и раднику, а синдикалној организацији ако је радник члан синдиката.

(6) Директор или лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка, уз сагласност директора, може до доношења рјешења о покретању дисциплинског поступка одустати од покретања и вођења истог услед наступања нарочито важних стварних или правних разлога, односно услед наступања нових околности.

Поступак за утврђивање теже повреде радне обавезе и повреду радне дисциплине

Члан 31.

(Дисциплинска комисија)

(1) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине спроводи дисциплинска комисија.

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

(3) Чланове дисциплинске комисије именује директор, осим представника синдиката, кога именује надлежни орган синдиката.

Члан 32.

(1) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(2) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак мора се омогућити приступ документацији из списка и присуство претресима на којима се утврђује одговорност за повреду радне обавезе или радне дисциплине.

Члан 33.

(1) По пријему рјешења о покретању дисциплинског поступка, председник комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, ако је радник члан синдиката, свједоке и друга лица на претрес за утврђивање дисциплинске одговорности радника.

(2) Позив мора бити уручен најкасније осам дана прије одржавања претреса.

Члан 34.

(Право на одбрану и пуномоћник)

(1) Раднику мора бити омогућено да се изјасни на наводе који му се стављају на терет и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности случаја.

(2) Радник може дати изјаву, односно изнијети своју одбрану и предложити доказе за своје наводе писмено или усмено на претресу, лично или путем пуномоћника. Пуномоћник може бити адвокат, брачни или ванбрачни супружник радника против кога се води поступак или сродник у правој линији до другог степена, побочној линији до трећег степена сродства или тазбинској до другог степена сродства.

(3) Уредно позвани радник, који није у могућности да приступи претресу, може изнијети своју одбрану путем писменог изјашњења или путем пуномоћника, односно може тражити одгоду претреса уз навођење разлога, о чему коначну одлуку, у виду процесног закључка, доноси председник дисциплинске комисије.

(4) Ако уредно позвани радник не приступи претресу и не оправда свој изостанак, претрес ће се одржати у његовом одсуству.

Члан 35.

(Претрес)

(1) Претресом руководи председник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч странама у поступку, одлучује о редосљеду извођења предложених материјалних доказа и саслушања предложених свједока, тражи додатна објашњења, уколико неко питање није довољно разјашњено, те након тога даје ријеч члановима комисије.

(2) Претрес ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник или подносилац пријаве оправдано спријечен да дође, а тада се одређује нови термин одржавања претреса.

(3) О току претреса, радњама предузетим на претресу и доказима изведеним на претресу води се записник који потписују сви учесници у дисциплинском поступку.

Члан 36.

(Одлука)

(1) Дисциплинска комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању доставља на коначно одлучивање комплетан спис директору, уз приједлог о евентуалном изрицању дисциплинске мјере раднику, уколико је утврђена одговорност радника за повреду која му је стављена на терет, односно приједлог да се радник ослободи одговорности уколико одговорност радника током поступка није утврђена.

(2) Директор доноси коначну одлуку на основу стања у спису и приједлога/извјештаја дисциплинске комисије у року од 30 дана од дана достављања истог, а најкасније шест мјесеци од дана учињене повреде, и то:

а) одлуку којом обуставља поступак ако је наступила застара за покретање или вођење поступка или у случају престанка радног односа радника, из других, законом предвиђених разлога,

б) одлуку којом се радник ослобађа одговорности,

в) одлуку којом се радник оглашава одговорним и изриче дисциплинску мјеру, у складу са законом.

(3) Током доношења коначне одлуке директор није везан претходно достављеним приједлогом/извјештајем дисциплинске комисије, те уколико сматра да је дисциплинска комисија учинила пропуст током вођења дисциплинског поступка у процесном смислу или није правилно цијенила изведене доказе, прије доношења једне од дисциплинских мјера из става 2) овог члана, враћа комплетан спис дисциплинској комисији на поновно одлучивање, уз приједлог активности и мјера које дисциплинска комисија треба спровести.

(4) Након спровођења предложених мјера и активности из става 3) овог члана, дисциплинска комисија поново до-

ставља комплетан спис уз приједлог директору на коначно одлучивање у складу са ставом 2) овог члана.

(5) Одлука директора је извршна даном достављања раднику.

Поступак за утврђивање лакше повреде Члан 37.

(1) У поступку за утврђивање лакше повреде радне обавезе утврђује се одговорност радника за лакшу повреду радне обавезе и изриче се мјера у складу са законом.

(2) Поступак из става 1. овог члана спроводи овлашћено лице као инокосни дисциплински орган који именује генерални директор.

Члан 38.

(1) По пријему пријаве повреде радне обавезе, овлашћено лице може, али не обавезно, обавити разговор са пријављеним радником, са подносиоцем пријаве, узимати изјаве свједока и прикупљати друге доказе, обуставити поступак или наставити поступак.

(2) Уколико настави са поступком, овлашћено лице доставља пријављеном раднику захтјев за изјашњење о наводима који му се стављају на терет и прикупљене доказе у року који не може бити краћи од осам дана.

(3) Уколико радник не достави изјашњење у задатом року, овлашћено лице одлучује на основу стања у спису.

Члан 39.

(1) По пријему изјашњења радника, односно на основу материјала у спису, ако радник не достави изјашњење у остављеном року, овлашћено лице утврђује чињенично стање и доставља на коначно одлучивање комплетан спис директору, уз приједлог о евентуалном изрицању дисциплинске мјере раднику, уколико је утврђена одговорност радника за повреду која му је стављена на терет, односно приједлог да се радник ослободи одговорности уколико одговорност радника током поступка није утврђена.

(2) Током доношења коначне одлуке директор није везан приједлогом/извјештајем овлашћеног лица, те уколико сматра да је током поступка дошло до пропуста у процесном смислу или изведени докази нису правилно цијењени, уз приједлог мјера и активности, комплетан спис враћа овлашћеном лицу на поновно одлучивање.

(3) Након спровођења предложених мјера и активности из става 2) овог члана, овлашћено лице поново доставља комплетан спис уз приједлог директору на коначно одлучивање у складу са ставом 1) овог члана.

(4) Одлука директора је извршна даном достављања раднику.

Правна средства за заштиту законитости Члан 40.

(1) Радник који је незадовољан одлуком директора може користити сљедећа правна средства:

1) жалбу управном одбору у року од осам дана од дана достављања одлуке директора,

2) приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова у року од 30 дана од дана достављања одлуке, а најкасније у року од три мјесеца од дана доношења одлуке директора, односно одлуке управног одбора, уколико је изјављена жалба,

3) тужбу за заштиту права пред надлежним судом у року од шест мјесеци од дана достављања одлуке директора, односно одлуке управног одбора, уколико је изјављена жалба.

(2) Коришћење правних средстава из т. 2) и 3) става 1) овог члана није условљено изјављивањем жалбе.

(3) Правна средства из става 1) овог члана не одлажу извршење одлуке директора.

(4) Уколико радник изјави жалбу, управни одбор у року од 60 дана доноси одлуку којом жалбу прихвата и преиначава одлуку директора, жалбу дјелимично прихвата и преиначава одлуку у дијелу који се односи на изречену мјеру

или жалбу одбија, односно одбацује и потврђује првостепену одлуку.

Рокови застарјелости Члан 41.

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева 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 не може се приступити ако је протекло више од три мјесеца од дана одлуке.

VI - МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 42.

(1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу дужан је ту штету надокнадити.

(2) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(3) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

Члан 43.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу намјерно или из крајње непажње радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Уколико послодавац, у смислу претходног става, надокнади штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Умањење и ослобађање од обавезе накнаде штете Члан 44.

(1) Послодавац може одлучити да ослободи радника обавезе да надокнади причињену штету или да умањи износ накнаде штете у односу на утврђену висину штете коју је радник дужан надокнадити уколико би извршење ове обавезе њега или његову породицу довело у стање угрожавања њихове егзистенције.

(2) Захтјев за умањење, односно ослобађање обавезе накнаде штете подноси радник уз образложење и прилагање доказа.

(3) Захтјев разматра посебна комисија од најмање пет чланова, коју именује управни одбор.

(4) Комисија из претходног става, приликом разматрања захтјева за ослобађање радника или умањење износа накнаде штете у смислу става 1. овог члана, узима у обзир нарочито сљедеће чињенице:

1) степен одговорности радника,

2) радников допринос у раду,

3) године рада код послодавца,

4) материјалне прилике (висина плате, оптерећеност плате, стамбено питање, број чланова породице, број издржаваних лица у породици радника) и

5) друге олакшавајуће околности.

(5) Након разматрања захтјева, комисија доставља извјештај са приједлогом директору, који може приједлог одбити, усвојити или прослиједити управном одбору на коначно одлучивање.

Члан 45.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

Члан 46.

Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна

своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 47.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена Законом о раду и овим колективним уговором примјењују се прописи о облигационим односима.

VII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказни рок

Члан 48.

(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 услед 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.

(4) У случају отказа уговора о раду од стране радника, минимални отказни рок износи 15 дана, осим ако се радник и послодавац не договоре другачије.

Отпремнина

Члан 49.

(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 нето плата исплаћена раднику у посљедња 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 нето плате исплаћене раднику 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 мјесечне нето плате 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 нето плата 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 нето плата 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 нето 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.

VIII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 50.

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 опредјели.

Члан 51.

Послодавац је дужан обезбиједити репрезентативном синдикату слjedeће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,

2) увећање основне плате у висини од 15% председнику 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 председника репрезентативног синдиката гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 52.

(1) Председника 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 53.

(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, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

(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 часа мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два часа седмично за остале синдикалне активности по истеку радног времена.

(6) Послодавац је обавезан примити на разговор председника 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 председника синдиката, односно синдикалног представника.

(8) Послодавац или председник органа управљања обавезни су позвати председника 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 54.

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.

IX - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 55.

(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.

X - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Остваривање права на штрајк

Члан 56.

(1) Послодавац и синдикат дужни су предузети све мјере: међусобно уважавање, усаглашавање и договарање с циљем остваривања и побољшања радних и социјалних права радника, поштовање одредби колективних уговора с циљем 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 57.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу колективног уговора потписници образују заједничку комисију, у коју синдикати потписници овог колективног уговора именују по једног члана, а Министарство здравља и социјалне заштите три члана.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

Контрола и надзор

Члан 58.

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

XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

(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 потписника.

(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 откапати 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 60.

(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 осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

(2) Послодавци су дужни у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора донијети општа акта предвиђена овим колективним уговором и ускладити своја акта са његовим одредбама.

(3) До доношења појединачних аката у складу са овим колективним уговором радници остварују стечена права и обавезе.

(4) Трошкове објављивања овог колективног уговора у “Службеном гласнику Републике Српске” сnose све стране солидарно.

(6) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 2/22).

Број: 5/25
31. јануара 2025. године
Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске, по овлашћењу,
Никола Црнчевић, с.р.

Број: 03-31-01-7/25
31. јануара 2025. године
Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити РС, по овлашћењу,
Зорислава Лукић, с.р.

Број: 11/01-122-20/25
31. јануара 2025. године
Бањалука

Министарство здравља и социјалне заштите РС,
министар,
Ален Шеранић, др мед., с.р.

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине, на основу члана 25. став (1) тачка е) и члана 42. став (1) тачка д), а у вези са чл. 12, 14, 16, 17. и 18. Закона о конкуренцији (“Службени гласник БиХ”, бр. 48/05, 76/07 и 80/09), рјешавајући по Пријави концентрације привредног субјекта “Open Pass Limited”, 53, Office 2, Sir Adrian Dingli Street, Slemma SLM 1902, Малта, заступаног по Адвокатском уреду “Marić&Co” Сарајево, Мехмеда Спахе 26, за примљеној 14.12.2023. године, под бројем: УП-05-26-1-041-1/23, на 16. сједници, одржаној 7.11.2024. године, д о н и о ј е

Р Ј Е Ш Е Њ Е

1. Оцјењује се допуштеном концентрација учесника на тржишту снабдијевања непрехрамбеним производима, тржишту снабдијевања свјежим воћем, тржишту снабдијевања свјежим поврћем, тржишту снабдијевања некарбоничким поврћем у лименкама и стаклу и тржишту снабдијевања слатким намазним производима у Босни и Херцеговини, а која ће настати стицањем већинске контроле привредног субјекта “Open Pass Limited”, Slemma SLM, Малта, под контролом подузетника Павла Вујновица (заједно с другим друштвима под директном контролом: “ПВ Група”) над привредним субјектом “Fortenova Group MidCO B.V.” Амстердам, Холандија.

2. Обавезује се привредни субјект “Open Pass Limited” Малта да уплати административну таксу у износу од 5.000,00 КМ (пет хиљада конвертибилних марака) у корист буџета институција Босне и Херцеговине.

3. Ово рјешење о концентрацији се уписује у Регистар концентрација.

4. Ово рјешење ће бити објављено у “Службеним новинама БиХ”, службеним гласилима ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.