

ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА
Трг ослобођења 9
Број: 1139
Дана, 08.04.2019.године

**ОБАВЕШТЕЊЕ О СТУПАЊУ НА СНАГУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА**

Колективни уговор за Дом здравља Кула објављује се на огласној табли Дома здравља Кула, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома здравља Кула, а примењује се даном ступања на снагу.

Колективни уговор за Дом здравља Кула, деловодни број 886 од 22.03.2019.године, објављен је на огласној табли Дома здравља Кула, дана 08.04.2019.године, ступа на снагу и примењује се од 16.04.2019.године.

ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА
ДИРЕКТОР
Шевин др Жарко

Достављено:

1. Огласна табла
2. Репрезентативни синдикати
3. Оснивач
4. Архива

ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА
Трг ослобођења 9
Број: 886
Дана: 22.03.2019.године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА

Кула, март 2019.

На основу члана 1. став 2., члана 3. став 1. и члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Оснивач Дома здравља Кула - Општина Кула, репрезентативни синдикати: Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије - Синдикална организација Дома здравља Кула и Синдикат медицинских сестара и техничара Србије - Основна организација Дома здравља Кула, и Послодавац Дом здравља Кула, закључили су у Кули

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА КУЛА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Дом здравља Кула (у даљем тексту: „Колективни уговор“) код Послодавца Дома здравља Кула (у даљем тексту: „Послодавац“) уређују се у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, Посебним Колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 106/2018), права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Поред права и обавеза утврђених Колективним уговором, запослени код Послодавца имају сва права и обавезе утврђене Законом о раду, Законом о здравственој заштити, другим законским и подзаконским актима и уговором о раду.

Одредбе Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене код Послодавца.

Права и обавезе директора и заменика директора уређују се посебним уговором, који директор и заменик директора закључују са Управним одбором Послодавца.

Колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и овим уговором.

Колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и овим уговором, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматрају се здравствене установе из Плана мреже здравствених установа, утврђеним Уредбом о Плану мреже здравствених установа („Службени гласник РС“, број 42/2006, 119/2007, 84/2008, 71/2009, 85/2009, 24/2010, 6/2012, 37/2012, 8/2014, 92/2015, 111/2017, 114/2017 - исправка, 13/2018, 5/2018 - исправка).

Ако синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

Синдикат може да покрене поступак мирног решавања радног спора у складу са законом.

Послодавац не може да користи рад преко Агенције за привремено запошљавање, у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота, има општу здравствену способност и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца (у даљем тексту: „Правилник“).

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са законом.

Правилником се утврђује и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са законом.

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има иста права као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана од дана достављања доставе своје мишљење на предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из претходног става овог члана, сматраће се да нема примедби.

Члан 4.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима у установи, који припадају репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, списак запослених и да на захтев репрезентативних синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и ниво образовања запослених који су засновали радни однос.

2. Поступак избора кандидата

Члан 5.

Радно место код Послодавца попуњава се на један од следећих начина:

- 1) трајним премештајем;
- 2) на основу споразума о преузимању;
- 3) спровођењем конкурса.

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Послодавца расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом Послодавца који доноси министар надлежан за послове здравља.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

- 1) назив и опис посла;
- 2) начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
- 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 4) дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
- 5) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 6) потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата је најмање осам дана од дана објављивања на огласној табли Националне службе за запошљавање.

Члан 7.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.).

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца организационе јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата. Обавештавање кандидата се врши достављањем обавештења о избору кандидата.

Лице које заснива радни однос дужно је да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на одређеним пословима.

3. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време, зависно од потребе за обављањем послова код Послодавца.

Уговор о раду у име и за рачун Послодавца закључује директор или лице које он писмено овласти.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор или лице овлашћено од стране директора.

Уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад, у писаном облику у најмање три примерка од којих се један предаје запосленом а два задржава Послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији Послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 9.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о пословима који се обављају на одређеном радном месту, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид Закон о раду, Посебан колективни уговор, овај Колективни уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, пре ступања на рад, односно пре ангажовања писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди Послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду и остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се запослени и Послодавац другачије договоре.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);

10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
11. елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором;
12. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
13. позивање на колективни уговор, који је на снази;
14. дужину пробног рада;
15. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
16. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
17. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11.), 12.) и 16.). 17) овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе запосленог која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора, овог Колективног уговора и општег акта Послодавца.

3. Пробни рад

Члан 11.

Радни однос на свим пословима се може заснивати са одређивањем пробног рада у трајању од најкраће један месец а најдуже шест месеци, о чему одлучује директор. Пробни рад се уговара уговором о раду.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, директор и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Комисија од три члана. Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

Комисију из става 3. овог члана именује директор.

Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писаној форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-2) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 13.

Радни однос на одређено време заснива се на начин и по поступку предвиђеном за заснивање радног односа на неодређено време.

Члан 14.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 15.

Послодавац може да закључи уговор о раду са одређеним лицем за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) само ако такво лице испуњава услове за рад на тим пословима.

Члан 16.

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу предходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Запослени који ради на пословима из става 1. овог члана као и други запослени који ради на пословима за које је предвиђен претходни и периодични преглед дужан је да обави лекарски преглед на који га упућује Послодавац.

6. Персонални досије запосленог

Члан 17.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог код Послодавца (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код Послодавца.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове претходне писане сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 18.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца организује се општа оријентација и обука под надзором (у даљем тексту: обука) у организационој јединици у којој треба да обавља послове.

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у организационој јединици, организацијом рада код Послодавца и процесом рада на пословима које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 19.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца или се премешта на друге послове, Послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

Дужина обуке зависи од сложености посла, индивидуалних способности запосленог и процене ментора и непосредног руководиоца.

Запосленом се доставља писана листа са деловима радног процеса послова које обавља.

Ментор потписом оверава успешно завршен сваки део обуке са листе делова радног процеса.

Члан 20.

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку.

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором ментора.

Запослени и непосредни руководиоца могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

Члан 21.

У персоналном досијеу запосленог чува се евиденција о току, трајању и завршетку обуке.

8. Радни однос са пуним и непуним радним временом време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Општим актом Послодавца у складу са законом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.

Радни однос код Послодавца може да се заснује и са непуним радним временом на неодређено или на одређено време у складу са законом и другим важећим прописима.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Директор је обавезан да информише репрезентативне синдикате о пословима са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

9. Приправници

Члан 23.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самосталан рад за обављање одређених послова здравствених делатности.

Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који у складу са законом, доноси министар надлежан за послове здравља.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос протеком времена за које је радни однос заснован.

Члан 24.

Приправник може обављати приправнички стаж и као волонтер под условима утврђеним уговором о обављању волонтерског рада, у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И КОНТИНУИРАНА ЕДУКАЦИЈА

1. Образовање

Члан 25.

Послодавац може, у складу са Правилником, Планом стручног образовања и усавршавања Послодавца и Кадровским планом Послодавца, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

- 1) ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог;
- 2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Члан 26.

Запослени кога је Послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то:

- 1) 3 радна дана за сваки испит;
- 2) 15 радних дана за дипломски испит;
- 3) 30 радних дана за мастер академске студије (мастер испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

2. Стручно усавршавање

Члан 27.

Послодавац је дужан да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање које подразумева стицање знања и вештина, а које обухвата:

1. специјализације;
2. континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац.

Члан 28.

Континуирана едукација подразумева:

- 1) учешће на стручним и научним скуповима;
- 2) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима континуиране едукације.

Члан 29.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са својом делатношћу, према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника (у даљем тексту: План), који доноси Управни одбор, а на основу предлога Стручног савета Послодавца.

Руководиоци организационих јединица дужни су да Стручном савету Послодавца доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спремности запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до краја маја текуће године за наредну годину.

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана из става 1. овог члана мишљење даје Завод за јавно здравље Сомбор.

Члан 30.

Запослени кога је Послодавац упутио на специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то 30 радних дана за специјалистички испит.

Члан 31.

Послодавац упућује запосленог на похађање програма континуиране едукације, који је акредитован од стране Здравственог савета Србије, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленима омогући похађање програма континуиране едукације, водећи рачуна о несметаном функционисању здравствене установе, односно континуираном пружању здравствене заштите.

Члан 33.

Запослени кога је Послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације има право на плаћено одсуство најдуже 7 (седам) радних дана у току календарске године. Ограничење у погледу броја дана плаћеног одсуства се уводи ради обезбеђења несметаног функционисања здравствене установе.

3. Едукација која није о трошку Послодавца

Члан 34.

Осим континуиране едукације која је одређена планом стручног усавршавања, Послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног односа код Послодавца, има право на едукацију из става 1. овог члана.

Члан 35.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 34. овог Колективног уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

Сва остала питања везана за образовање, стручно усавршавање и континуирану едукацију која нису регулисана Колективним уговором, регулишу се одредбама Правилника о образовању, стручном усавршавању и стручном оспособљавању запослених.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 36.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Члан 37.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности уређује се одлуком директора.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву Послодавца сматра се радним временом.

Члан 38.

Радно време запосленог, по правилу, износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Уколико за поједине послове прописи предвиђају пуно радно време у краћем трајању од 40 часова у радној недељи, за ове послове запослени остварује сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

На појединим или свим пословима, на основу одлуке директора, радно време може износити мање од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно.

Одлуку о распореду радног времена у оквиру укупног годишњег фонда радног времена доноси послодавац.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује Оснивач - Општина Кула.

Члан 39.

У случају потребе директор, у складу са законом, доноси одлуку о прерасподели радног времена, с тиме да радно време запосленог не може трајати дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

2. Скраћено радно време

Члан 40.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих критеријума:

- 1) прва група послова од 30 сати
- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења:
 - доктор специјалиста радиолог,
 - РТГ техничар;

2) друга група послова од 35 сати
- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара);

3) трећа група послова од 36 сати
- стални рад са лицима са менталним сметњама (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),
- стални рад на одељењима са инфективним болесницима (сви запослени у одељењу за плућне болести и ТБЦ и дерматовенерологије),
- стални рад на узимању крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

4) четврта група послова од 37 сати
- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре, зубног техничара),
- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама);

5) пета група послова од 38 сати
- стални рад ноћу (од 22 часа до 6 часова наредног дана) дуже од једне трећине радног времена.

Скраћено радно време из става 3. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 3. и 4. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, Послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

3. Прековремени рад, дежурство, приправност и рад по позиву

а) Прековремени рад

Члан 41.

На захтев Послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно.

О увођењу прековременог рада одлучује директор.

b) Дежурство

Члан 42.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, ако организацијом рада у сменама или прерасподелом радног времена није у могућности да обезбеди пружање здравствене заштите, да уведе дежурство као облик прековременог рада здравствених радника, здравствених сарадника и немедицинског особља, у складу са законом и овим Уговором.

Дежурство је облик прековременог рада када запослени мора бити присутан у здравственој установи након редовног радног времена, на радном месту које одреди Послодавац, те да је расположив за рад када се за то укаже потреба.

Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу Послодавца, као и по запосленом раднику, доноси директор.

Здравственом раднику дежурство не може трајати дуже од 10 часова недељно.

Изузетно од става 5. овог члана Послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива Послодавац у складу са законом.

c) Приправност

Члан 43.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи код Послодавца.

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

Запослени здравствени радник који је у приправности мора да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван.

Запослени здравствени радник се мора јавити на посао у што краћем року.

d) Рад по позиву

Члан 44.

Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, али се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите.

Ако се организацијом рада код Послодавца у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, Послодавац може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), организовати рад по позиву.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите, непосредно по наступању околности предвиђених ставом 2. овог члана.

е) Права запослених по основу прековременог рада

Члан 45.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 42. до 45. овог Колективног уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим Колективним уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из става 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 3. овог члана најкасније у року од шест месеци од протеча тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно.

Члан 46.

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 45. став 4. овог Колективног уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну јединицу, има право на додатак на плату за прековремени рад.

Члан 47.

За време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим Колективним уговором.

Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Члан 48.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

Запосленој за време трудноће, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

4. Распоред радног времена

Члан 49.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац може тамо где се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од става 6. и 7. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена, у року не краћем од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 50.

Послодавац, када је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима радом по позиву);
3. прерасподелом радног времена.

У случају прерасподеле радног времена радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 сати.

Члан 51.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

5. Ноћни рад

Члан 52.

Радно време запосленог између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима Послодавца у којима је рад организован у сменама обезбеђује се измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писану сагласност.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативних синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

6. Рад у сменама

Члан 53.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код Послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 54.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена запосленог.

Послодавац је обавезан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности. Распоред коришћења дневног и недељног одмора одређује директор.

Запослени који ради дуже од 8 сати дневно има право на одмор у току рада од 45 минута.

2. Дневни одмор

Члан 55.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са законом.

3. Недељни одмор

Члан 56.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или због распореда радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор, у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, Послодавац мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 5. овог члана, то право се преноси на први наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 57.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом и овим Колективним уговором.

Члан 58.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана у календарској години.

Члан 59.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 60. овог Колективног уговора и члана 69. Закона о раду (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 60.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) радног искуства:

- a. за сваке три године рада у радном односу - по један радни дан;

2) стручне спреме:

- a. за послове за које се захтева VIII, VII-2, VII-1 или VI степен - за пет радних дана,
- b. за послове за које се захтева V, IV или III степен - за четири радна дана,
- c. за послове за које се захтева II или I степен - за три радна дана.

3) услова рада:

- a. за рад на пословима из групе са 30 сати рада - за 12 радних дана,
- b. за рад на пословима из групе са 35 сати рада - за 10 радних дана,
- c. за рад на пословима из групе са 36 сати рада - за 8 радних дана,
- d. за рад на пословима из групе са 37 сати рада - за 5 радних дана
- e. за рад на пословима из групе са 38 сати рада - за 3 радних дана;

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- a. изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- a. особи са инвалидитетом - за пет радних дана;
- b. родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један радни дан;
- c. самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- d. запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,
- e. запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радна дана,
- f. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - пет радних дана.

б) контакта са пацијентима:

- a. запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три радна дана.

Годишњи одмор по свим основима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време, у складу са законом и овим Колективним уговором, имају право на коришћење годишњег одмора у трајању од 40 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 61.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 62.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу Службе у којој ради.

Руководилац Службе дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Распоред коришћења годишњег одмора за запослене утврђује Послодавац, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац ће при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим укупним стажом осигурања и запослених са децом до 14 година.

Запослени користи годишњи одмор сходно плану коришћења годишњих одмора. План коришћења годишњих одмора доноси се на нивоу Службе и садржи имена запослених који имају право на коришћење годишњег одмора или ће исто стећи у календарској години, дужину годишњег одмора и време његовог коришћења за сваког запосленог.

Директор или лице које он овласти, издаје запосленом решење о коришћењу годишњег одмора, 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, а најкасније 5 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 63.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

5. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 64.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 65.

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 10) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана.

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. због смрти члана уже породице - пет радних дана;
2. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
3. за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Запосленом се може, на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

Члан 66.

Запослени има право на плаћено одсуство ради присуствовања састанцима и седницама синдиката, као и на позив државних органа, органа јединице локалне самоуправе и правосудних органа, у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у случајевима утврђеним овим Колективним уговором.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног колективним уговором код послодавца, када то не ремети процес рада.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање две недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац а одобрава директор, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 68.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 5) других разлога личне природе.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 69.

Запослени који ради код Послодавца више од две године непрекидно, има право на неплаћено одсуство због образовања или стручног усавршавања које има за циљ стицање вештина, знања или звања неопходних за обављање посла запосленог или припрему за рад на другим пословима код Послодавца.

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 70.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 71.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца у области безбедности и здравља на раду

Члан 72.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, а нарочито:

- да обезбеди запосленом рад на његовим пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду,
- да обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о околностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад,
- да теоријски и практично, о свом трошку, оспособљава запослене за безбедан и здрав рад и врши проверу те оспособљености,
- да запосленом обезбеди коришћење средстава за рад и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове исправности и употребе у складу са наменом,

-да ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивање опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине,

-да на основу акта о процени ризика радних места који угрожавају безбедност и здравље запослених на раду и оцене службе медицине рада обезбеди пописане лекарске прегледе запослених,

-да обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, евакуацију и спасавање у случају опасности,

-да заустави сваку врсту рада који представљају непосредну опасност за живот или здравље запослених.

2. Права и обавезе запослених у области безбедности и здравља на раду

Члан 73.

У остваривању безбедности и здравља на раду запослени има следећа права:

-да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је распоређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење,

-да контолише своје здравље према ризицима послова на којима ради у складу са прописима о здравственој заштити,

-да напусти послове на којим ради, процес рада, односно радну околину када му прети непосредна опасност по живот и здравље,

-да Послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду.

Члан 74.

Запослени је дужан:

-да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

-да пре напуштања послова на којима ради остави средства за рад у стању да не угрожавају друге запослене,

-да у складу са својим сазнањима одмах обавести Послодавца о исправностима, штетностима, опасностима или другом која би на пословима које обавља могла да угрози његову безбедност и здравље и здравље и безбедност других запослених,

-да се оспособљава за спровођење мера безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради,

-да сарађује са Послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду како би се спровеле неопходне мере за безбедност и здравље на пословима на којима ради.

Члан 75.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове и има право на плату као да је радио на свом радном месту.

Запослени који одбије да обавља послове у складу са ставом 1. овог члана, не чини тиме повреду радне обавезе и не може да му се по том основу откаже уговор о раду.

Члан 76.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавацу, нити чини повреду радне обавезе.

У случају из става 1. овог члана, када запослени напусти радно место, има право на плату.

Члан 77.

Послове безбедности и здравља на раду обавља запослени на пословима лица за безбедност и здравље на раду, након полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Послови из става 1. овог члана и услови за рад на њима утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уколико Послодавац нема запослено лице које има положен стручни испит за обављање послова БЗНР, дужан је да организује послове БЗНР у складу са законским прописима.

3. Послови са повећаним ризиком

Члан 78.

Запослени може бити ангажован на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није старији од 55 година, изузев уз сагласност запосленог;
- 6) да није инвалид рада.

Члан 79.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће буде у писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним

ризиком, Послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 2. овог члана.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 81.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 82.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, запослена особа са инвалидитетом, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Члан 83.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом, коме је утврђено професионално обољење, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 84.

Послодавац је дужан да, запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом који не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу претходног става овог члана.

4. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 85.

Запослени код Послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

На предлог репрезентативних синдиката за именовање представника запослених за безбедност и здравље на раду директор доноси решење.

Члан 86.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

1. престанка радног односа код послодавца,
2. подношења оставке,
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених;
4. одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 87.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а у случају наступања околности из члана 88. тачка 1. и 2., одмах по њиховом настанку.

Члан 88.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1. са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
4. са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
5. о другим питањима, у складу са колективним уговором код Послодавца.

Члан 89.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности везаних за безбедност и здравље на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 90.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1. директора;
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
3. руководиоца дела процеса рада;
4. Одбор за безбедност и здравље на раду;
5. одбор репрезентативног синдиката.

Члан 91.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца, у вези с уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, извести Послодавца.

Члан 92.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

1. непосредно комуницира са запосленима;
2. прима усмене и писане представке запослених;
3. непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
4. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
6. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
7. да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца о активностима које предузима.

Члан 93.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са законом и општим актом Послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање активности безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 94.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона о раду, ако поступа у складу са законом, овим Колективним уговором и општим актима Послодавца.

Члан 95.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

5. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 96.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. представници запослених за безбедност и здравље на раду;
2. представници које именује директор.

Запослени бирају своје представнике у Одбору за безбедност и здравље на раду, који именује Директор, на предлог репрезентативних синдиката.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 5 чланова од којих 2 члана именује директор (један члан је лице за безбедност и здравље на раду) а 3 члана именују репрезентативни синдикати.

Право на свог представника у Одбору за безбедност имају и синдикати који у међувремену постану репрезентативни синдикати код Послодавца, те за тај број сразмерно повећава број чланова Одбора за безбедност.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 97.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 98.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне овог Колективног уговора у овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 99.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

Члан 100.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу извести.

Члан 101.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 102.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

6. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 103.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

7. Колективно осигурање запослених

Члан 104.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности и да им обезбеди коришћење превентивно рекреативних одмора.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, утврђеном колективним уговором код Послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

X ПЛАТЕ, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 105.

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Уредбом корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начина обрачуна плате запослених у здравственим установама овим Колективним уговором и уговором о раду, а на основу обављеног рада и времена проведеног на раду.

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 106.

Запосленом се утврђује плата за послове које обавља на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама, Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама, Уредбе о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начина обрачуна плате запослених у здравственим установама /у даљем тексту:Уредба о корективном коефицијенту) и одредаба Колективног уговора и она се састоји од:

- основице за обрачун плата (у даљем тексту:основица) без припадајућих пореза и доприноса,

- коефицијента у висини утврђеној у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама,

- коефицијента по основу руковођења у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама,

- корективног коефицијента у висини утврђеној Уредбом о корективном коефицијенту

- дела плате по основу радног учинка,
- додатака на плату (минули рад, прековремени рад, рад на дан државног и верског празника, ноћни рад) у висини утврђеној Законом о раду и овим Колективним уговором,
- обавеза које Запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са законом.

Основна плата запосленог одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента у висини утврђеној Уредбом о корективном коефицијенту.

Део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате. Процентуално увећање основне плате Запосленог врши се у складу са Уредбом о корективном коефицијенту.

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата увећана за радни учинак у складу са законом којим се уређују плате у јавним службама.

Основна плата припада запосленом који ради пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

Основна плата и додаци на плату из члана 111. Колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Члан 107.

Основна плата запосленог се утврђује уговором о раду на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Члан 108.

Када Послодавац остварује приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи може увећати плате запослених сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из става 1. овог члана и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Члан 109.

Месечна основна плата запосленог може се увећати до 30% као стимулација, у складу са претходним чланом овог Колективног уговора, за показане надпросечне резултате рада.

Увећање плате врши се на бази радног ангажовања за период од месец дана.

Приликом оцењивања радног ангажовања у смислу овог члана непосредно одговорни руководилац односно директор цени нарочито:

- обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат,
- показану стручност у раду, тачност и благовременост извршавања послова,
- испољену дисциплину у понашању за време рада,
- испољен однос према пацијентима и странкама,
- испољен однос према претпостављенима и својим сарадницима,
- испољен однос према заштити имовине Послодавца,
- показан укупан однос према раду, уредно и редовно присуство на раду, предузимљивост и иницијативу у обављању послова, ажурност у раду и вођењу евиденција, поштовању рокова и слично.

Предлог оцене радног доприноса за појединог запосленог даје непосредни руководилац, а коначну одлуку о оцени радног доприноса даје директор.

Члан 110.

У случају промене коефицијената по основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, или промене корективног коефицијента по Уредби корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начина обрачуна плате запослених у здравственим установама запосленом ће се коефицијент за обрачун плате или корективни коефицијент као и оцена утврђена по Уредби утврдити решењем без измене уговора о раду.

У случају промене основице, запосленом ће се плата обрачунати по новој вредности без измене уговора о раду и без доношења решења.

3. Додатак на плату

Члан 111.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основне плате;
2. за рад ноћу - 26% од основне плате;
3. за рад недељом - 20% од основне плате;
4. за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) - 26% од основне плате;
5. за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
6. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

У случају када се запослени здравствени радник позове из приправности престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додатак на плату 26% од основне плате.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основну плату за утврђивање додатка на плату из става 1. овог члана чини основна плата увећана за радни учинак, у складу са законом.

За време приправности запослени има право на додатак за сваки сат проведен у приправности у износу од 10% вредности радног сата основне плате.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственим установама, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената.

Запослени који ради по истеку радног времена из става 1. овог члана има право на додатак на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

Члан 112.

Плата приправника утврђује се у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

Члан 113.

Плата запосленом се исплаћује сваког месеца у два дела, и то: први део - аконтација, исплаћује се најкасније до 20-ог у месецу за који се врши исплата, а други део -

коначан обрачун плате, најкасније до петог у наредном месецу, у складу са приливом наменских средстава за плате запослених.

Послодавац је обавезан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун у писаној форми.

4. Накнада плате

Члан 114.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативних синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
- 5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- 6) прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

У случају из става 1. тачка 5) овог члана, запослени који је на специјализацији има право на усклађивање накнаде плате.

Утврђена висина накнаде плате из става 2. овог члана увећава се за проценат увећања плате за делатност здравства.

Члан 115.

Послодавац је дужан запосленом исплатити накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65 % просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

У случају привремене спречености за рад због болести или компликације у вези са одржавањем трудноће, за првих 30 дана привремене спречености за рад исплаћује Послодавац из својих средстава. Висина накнаде плате обезбеђује се у износу од 100% од основа за накнаду плате.

Члан 116.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 60% просечне плате у претходних дванаест месеци за време прекида рада, односно смањења обима посла до којег је дошло без његове кривице, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Одлуку о упућивању запосленог на плаћено одсуство у смислу става 1. овог члана доноси директор.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Послодавац може уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на

одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду плате у висини 60% просечне плате у претходних дванаест месеци, стим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

5. Накнада трошкова превоза и службеног пута

Члан 117.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са овим Колективним уговором;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Послодавац има право да уместо накнаде запосленом из става 1. тачка 1. овог члана, обезбеди превоз уколико је то за њега повољније (сопствени превоз или набавка месечне карте када постоји организован јавни превоз).

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну."

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и одласка са рада у висини пуне цене превозне карте најјефитинијег превозника у међумесном саобраћају, који има организован превоз на релацији коју користи запослени.

Уколико у дане викенда и у нерадне дане најјефитинији превозник нема организовану линију коју користи запослени, за накнаду трошкова превоза за дане викенда и нерадне дане се узима висина пуне цене превозне карте другог превозника који

има организован превоз у дане викенда и нерадне дане на релацији коју користи запослени. Уколико у дане викенда и у нерадне дане не постоји организован превоз на релацији коју користи запослени, за накнаду трошкова превоза за дане викенда и нерадне дане узима се висина пуне цене превозне карте најјефтинијег превозника који има организован превоз на линији коју користи запослени радним данима.

Уколико за одређене релације и/или за одређене дане не постоји уопште организован превоз на релацији коју користи запослени, за накнаду трошкова превоза узима се висина пуне цене превозне карте најјефтинијег превозника на релацији која има исту километражу као и релација на којој не постоји организован превоз.

Ако су испуњени услови из става 1. овог члана Колективног уговора запослени има право на накнаду трошкова превоза без обзира које саобраћајно средство користи приликом доласка на рад односно одласка са рада и да ли користи или не користи саобраћајно средство.

За остваривање овог права запослени је дужан да преда Послодавцу уредно попуњен налог најкасније до 25. за текући месец. Уредно попуњен налог мора бити потписан од стране запосленог и одобрен од стране руководиоца запосленог.

Члан 119.

Запослени је у обавези да уредно, писаним путем (потврдом о пријави пребивалишта коју издаје надлежни МУП РС) обавештава Послодавца о промени свог пребивалишта, а Послодавац ће у случају сумње извршити проверу у складу са одредбама Закона о пребивалишту и боравишту грађана.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

Члан 120.

Накнада трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада не припада запосленом за дане када не ради (годишњег одмора, плаћеног или неплаћеног одсуства, неоправданог изостанка са посла, боловања или док је на службеном путу за који прима дневницу).

Накнада ових трошкова припада и запосленом који ради са најмање половином пуног радног времена.

Члан 121.

Накнада трошкова превоза обрачунава се за претходни месец на основу попуњеног, потписаног и одобреног налога и исплаћује на рачун запосленог по истеку месеца или се за запосленог на почетку месеца купује месечна претплатна карта најјефтинијег превозника у међумесном саобраћају, који има релације које користе запослени, а у складу са приливом и динимиком исплате наменских средстава за превоз запослених од стране Републичког фонда за здравствено осигурање.

Приликом обезбеђења месечне претплатне карте, користе се правила наведена у члану 118. став 1. до 3. овог Колективног уговора.

Запослени се изјашњава крајем текућег месеца да ли ће следећег месеца да користи месечну претплатну карту. Месечна претплатна карта се не обезбеђује уколико запослени има мање од 5 (пет) дана путовања у месецу.

Члан 122.

У случају потребе коришћења градског саобраћаја у току рада, везано за обављање послова и радних задатака, запослени има право на накнаду трошкова превоза у висини цене аутобуске карте.

Члан 123.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

6. Друга примања

а) Отпремнина, накнада трошкова погребних услуга, накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења, новогодишња награда, поклон за Нову Годину

Члан 124.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **отпремнину** при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
2. **накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти** члана уже породице, при чему се члановима породице сматрају брачни друг и деца, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, при чему се члановима уже породице сматрају првенстено брачни друг и деца, односно родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ, односно браћа и сестре, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
3. **накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења** у складу са овим Колективним уговором.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, у висини о којој преговарају Влада и репрезентативни синдикати сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину - новчана честитка у вредности до неопорезивог износа којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

б) Јубиларна награда

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:

- 1) 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- 2) једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- 3) једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- 4) две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;
- 5) три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу.

Исплата доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право на јубиларну награду, у складу са просеком зараде из статистичких података из децембра месеца претходне године.

ц) Солидарна помоћ

Члан 126.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1 тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из претходног става тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Исплата солидарне помоћи врши се на основу писаног захтева запосленог. Запослени је дужан да уз захтев приложи уредну документацију којом се доказује основаност његовог захтева.

Одлуку по захтеву за исплату солидарне помоћи до висине износа из става 2. овог члана (до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана), као и до висине износа из става 5. овог члана доноси директор, на предлог Комисије за доделу солидарне помоћи. Комисија за доделу солидарне помоћи има пет чланова од којих су два представника Послодавца а три члана су представници репрезентативних синдиката.

Под уредном документацијом на основу које се запосленом може признати право на исплату солидарне помоћи, сматра се: извештај лекара специјалисте о болести, решење надлежног органа о настанку инвалидности, предрачун или рачун за лекове, трошкове операције, лабораторијске анализе, ортопедска помагала, протетске радове, здравствену рехабилитацију, записник надлежног органа о настанку елементарне непогоде са предрачуном-рачуном трошкова радова и материјала и слично, извод из матичне књиге рођених за дете, медицинска документација о поступку вантелесне оплодње и друга документација која је потребна по оцени Комисије за доделу солидарне помоћи.

д) Месечна новчана помоћ

Члан 127.

Послодавац је дужан да детету здравственог радника и другог запосленог у здравственој установи, који је изгубио живот у обављању послова или у вези са обављањем послова, исплаћује месечну новчану помоћ и то по категоријама:

- за дете предшколског узраста - 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

- за дете школског узраста до завршетка основне школе - 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

- за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента - 25% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у различитим категоријама, исплаћује се један износ помоћи и то детету које остварује најповољније право.

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у истој категорији, исплаћује се један износ новчане помоћи.

У случају да запослени из става 1. овог члана нема деце, послодавац је дужан да брачном, односно ванбрачном другу запосленог исплати једнократну новчану помоћ у износу просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

Новчана помоћ из става 4. овог члана доспева у року од 30 дана од дана када је запослени изгубио живот.

Исплата месечне новчане помоћи, односно једнократне новчане помоћи, обезбеђује се из средстава послодавца.

ђ) Премије за осигурање, награде женама за 8. Март, помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника

Члан 128.

Послодавац може из сопствених прихода Установе да:

- уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање;
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
- исплати награду запосленим женама поводом 8. марта;
- исплати помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника.

Ближи услови за доделу помоћи из става 1. овог члана уређују се општим актом Послодавца.

XI ЕВИДЕНЦИЈА ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ

Члан 129.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

XII ЗАШТИТА ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ

Члан 130.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз престанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

Када се новчано потраживање према запосленом обуставља са његове плате на основу његове сагласности тада износ умањења плате није ограничен стим да сагласност запосленог треба да буде у писаном облику и да се из ње јасно види које се обавезе одбијају, колики је одбитак и за које време се врши одбијање.

XIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 131.

Уговором о раду могу се утврдити послови које запослени током трајања свог радног односа не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца.

Уговором о раду забрана конкуренције из става 1 овог члана може да се утврди само у односу на запосленог који ће код Послодавца обављати послове на којима постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Забрана конкуренције важи на целој територији Републике Србије.

У случају да запослени прекрши забрану конкуренције из овог члана Послодавац може захтевати накнаду штете.

Члан 132.

Послодавац и запослени могу Уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете и по престанку радног односа запосленог.

Забрана конкуренције из става 1 овог члана траје 2 године од дана престанка радног односа запосленог.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 133.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени на месту настанка штете подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 134.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Ако запослени у остављеном року добровољно не накнади штету Послодавцу, Послодавац ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

Члан 135.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се одлуком директора.

Одлука из става 1. овог члана се доставља запосленом који је дужан да да изјаву о настанку штете.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује комисија именована од стране директора.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити сходно ставу 4. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде се утврђује

у паушалном износу који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

Директор одлуку о одговорности за проузроковану штету доставља запосленом у писменом облику.

Члан 136.

Ако директор утврди да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету надокнадити и у ком року.

Запослени је дужан да о томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету да писмену изјаву.

Ако запослени не надокнади штету у утврђеном року Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 137.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му надокнади штету.

Захтев за накнаду штете запослени подноси у писменом облику. У захтеву се назначује у чему се састоји штета коју је запослени претрпео, износ штете и начин њене накнаде.

Када Послодавац утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је њен износ одмерен реално, исту ће надокнадити у року од 60 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу се споразумети о висини и начину накнаде штете из овог члана.

XV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 138.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду и члана 156. став 1. овог Колективног уговора.

Члан 139.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 140.

Удаљење из члана 138. овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје

оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду и члана 152. став 2. и 3. овог Колективног уговора.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 141.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 138. и 139. овог Колективног уговора, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 139. овог Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 142.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 138. и 139. овог Колективног уговора, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 141. овог Колективног уговора и пуног износа основне плате, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду и члана 152. став 2. и 3. овог Колективног уговора.

XVI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 143.

Због потреба процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити измену Уговора о раду (анекс) и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и Колективним уговором.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана.

Члан 144.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде

анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду и члана 143. овог Колективног уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду и члана 143. овог Колективног уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду и члана 143. овог Колективног уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Члан 145.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код Послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанака, осим за чланове тима изабраног лекара:

1. ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са овим Колективним уговором
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања до 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста, мајка детета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II (друге) категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

XVII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 146.

Радни однос запосленом код Послодавца престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Директор и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом уговора о раду од стране Послодавца;
- отказом уговора о раду од стране запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог; и
- у другим случајевима утврђеним законом.

2. Престанак радног односа запосленог мимо његове воље и воље Послодавца

Члан 147.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности, даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.

3. Престанак радног односа истеком рока на који је заснован

Члан 148.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком рока на који је заснован.

Даном истека рока одређеног уговором о раду престаје и радни однос запосленог који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и сручне способности.

4. Престанак радног односа због навршења одређених година живота и стажа осигурања

Члан 149.

Запосленом престаје радни однос кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Директор и запослени из претходног става могу се споразумети да запослени остане и даље у радном односу.

5. Споразумни престанак радног односа

Члан 150.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Споразум у име Послодавца потписује директор. Споразумом се утврђује дан престанка радног односа.

Пре потписивања споразума, директор је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

6. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 151.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

7. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране Послодавца

Члан 152.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду (одсуство родитеља док дете не наврши 3 године живота).

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца

да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

Члан 153.

Поред случајева утврђених законом, запослени одговара и за следеће повреде радних обавеза:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
2. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
3. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;
4. незаконито располагање средствима;
5. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења;
6. тежа повреда прописа о безбедности и здрављу на раду;
7. повреда радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
8. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
9. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
10. одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
11. повреда права корисника здравствених услуга;
12. наплата услуга и партиципације противно важећим прописима, ценовнику или одлуци Управног органа;
13. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
14. фалсификовање новчаних и свих других докумената;
15. организовање или покушај организовања регистрованих или нових политичких организација или политичких странака код Послодавца;
16. неблаговремено и неистинито обавештавање о пословању Послодавца;
17. закључивање неповољних уговора за Послодавца којима се наноси имовинска штета или оштећују његови интереси;
18. причињавање материјалне штете Послодавцу у вредности изнад 5.000,00 динара, чињењем или нечињењем;
19. некоришћење или неношење прописаних личних заштитних средстава;
20. одбијање да се подвргне стручном оспособљавању за послове које обавља или на које је распоређен;
21. одбијање присуства организованим предавањима, обукама, курсевима или оспособљавањима, а која се односе на стицање нових знања од значаја за обављање послова;
22. одбијање да се подвргне ванредном лекарском прегледу на захтев Послодавца;
23. одбијање присуства провери знања из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара;
24. одбијање извршења или непоступање по одлуци, налогу или упутству из заштите на раду или из заштите од пожара, а које је донео Послодавац;

25. непоступање по упутствима за безбедан рад;
26. недостављање исправа и података на захтев Послодавца;
27. организовање или покушај организовања регистрованих или нових верских секти или сличних организација код Послодавца;
28. противзаконито присвајање или покушај присвајања имовине Послодавца или личне имовине других запослених;
29. непријављивање присвајања или покушаја присвајања имовине Послодавца.
Уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радних обавеза.

Члан 154.

Поред случајева утврђених законом, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца и у следећим случајевима:

1. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду;
2. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно, односно три радна дана у задњих годину дана;
3. неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три пута месечно;
4. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од три пута месечно;
5. недолжног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду;
6. изазивања нереди на раду или учествовање у тучи код Послодавца;
7. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
8. одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога, због чега је дошло до тежих последица;
9. непоштовање одредаба Пословног кодекса Послодавца;
10. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
11. одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности;
12. кршење забране пушења у пословним просторијама Послодавца.

Уговором о раду се могу утврдити и друга понашања запосленог која представљају непоштовање радне дисциплине код Послодавца.

XVIII МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 155.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду и члана 152. став 2. и 3., као и члана 153. и 154. овог Колективног уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду и члана 157. овог Колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XIX ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ

Члан 156.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, члана 152. став 2. и 3., члана 153. и 154. овог Колективног уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писано упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 157.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду и чланова 152. став 1. тачка 1. овог Колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а. Закона о раду и члана 155. овог Колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 158.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у остављеном року за изјашњење на наводе из упозорења (члан 156. став 1. Колективног уговора - најмање осам радних дана од дана достављања упозорења).

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 159.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду и члана члана 152. став 5. тачка 1. овог Колективног уговора, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 160.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом због следећег:

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужења или дослужења војног рока;
- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 6) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите здравља на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза ако постоје околности које искључују његову одговорност.

XX ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

а) Рок застарелости

Члан 161.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду и члана 152. став 1. тачка 1. став 2. и став 3., члана 153. и 154. овог Колективног уговора Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду и члана 152. став 1. тачка 2. овог Колективног уговора Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

б) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 162.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, Послодавац је дужан да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

ц) Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 163.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XXI ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 164.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 165.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

XXII ОТКАЗНИ РОК И НОВЧАНА НАКНАДА

Члан 166.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду и члана 152. став 1. тачка 1. овог Колективног уговора, има право на отказни рок који износи 10 дана за стаж осигурања до 10 година, 20 дана за стаж осигурања преко 10 до 20 година и 30 дана за стаж осигурања преко 20 година.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 167.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

XXIII ОТПРЕМНИНА КОД РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 168.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла или због смањења обима посла, услед технолошких, економских или организационих промена, запосленом се исплаћује отпремнина у висини утврђеној Законом о раду.

XXIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 169.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор или лице које он овласти.

Одлука или решење директора из става 1. овог члана је коначна.

Против одлуке или решења директора, уколико сматра да је повређено његово право, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања одлуке или решења, односно од дана сазнања за повреду права.

Запослени може да тражи арбитражу и медијацију у складу са Законом о раду.

Овлашћење из става 1 овог члана даје се у писаном облику.

Члан 170.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

Достављање одлуке или решења и других писмена запосленом врши се по правилу уручивањем лично запосленом на радном месту, уз потпис и означавање датума и пријема.

Ако запослени не ради или се не налази на свом радном месту достављање писмена из става 1. овог члана врши се преко поште препоручено - са повратницом.

Члан 171.

Ако запослени одбије пријем одлуке, решења или другог писмена достављач ће одмах одлуку, решење или друго писмено, у присуству два сведока, истаћи на огласној табли Послодавца.

Када је достављање извршено на начин предвиђен у ставу 1. овог члана достављач ће забележити на одлуци, решењу или другом писмену дан, час и разлог одбијања, као и место где је исто истакнуто на огласну таблу, и тиме се сматра да је достављање извршено лично запосленом по истеку осам дана од дана објављивања.

XXV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 172.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 173.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

1. плану раду здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
3. структури остварених прихода и трошкова;
4. учешћу плата у трошковима пословања Послодавца;
5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
6. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
7. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу

заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 174.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Члан 175.

Списак са именима синдикалних представника код Послодавца, изабраних у складу са статутом синдиката, који је потписан од председника синдиката код Послодавца, прослеђује се директору.

Члан 176.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- 1) обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење условног канцеларијског простора, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката;
- 2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

Обавеза послодавца из става 2. тачка 1) овог члана престаје у складу са статутом синдиката даном престанка чланства запосленог у синдикату.

Послодавац може да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења и сусрета у организацији

репрезентативног синдиката у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Члан 177.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт установе којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

Послодавац је дужан да синдикату достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 178.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Број часова рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката (један сат на 500 чланова) на округу - граду, односно региону, покрајини и Републици.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

Ако колективни уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става (1) овог члана.

Члан 179.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, учеснику у преговарању за закључивање овог Колективног уговора исплаћује увећану месечну плату у висини три основице за обрачун и исплату плата запослених у здравству и то:

- 1) председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи;
- 2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 180.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан, на основу његове писмене сагласности.

Члан 181.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 182.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе због избора, односно именовања на функцију у синдикату, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца на одговарајуће радно место.

XXVI ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 183.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима установе, промени делатности установе, организационим променама, годишњем обрачуну (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава репрезентативни синдикат о свим активностима, одлукама и мерама које предузима Министарство здравља, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 184.

Запослени има право да, у складу са чланом 183. овог Колективног уговора, захтева обавештење о:

- 1) питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
- 2) променама које се односе на његово радно ангажовање;
- 3) питањима из области плата и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено репрезентативном синдикату.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован, преко репрезентативног синдиката.

XXVII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 185.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим Колективним уговором.

Послодавац је дужан да општим актом утврди начин обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка, у складу са актом оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка у установи.

Члан 186.

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Послодавац не може спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XXVIII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 187.

Општим актом и уговором о раду може да се предвиди поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, а из реда стручњака који је стручан за предмет спора.

Члан 188.

Поступак пред арбитром покреће се у року од три радна дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је послодавац отказао уговор о раду а траје поступак пред арбитром тим поводом, мирује радни однос.

Члан 189.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 190.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 191.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

XXIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 192.

Колективни уговор се закључује на време од 1 (једне) године.

Предлог за измену и допуну Колективног уговора може да поднесе сваки учесник у закључивању и то у писаном облику.

Учесници у закључивању Колективног уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну истог изјасне о поднетом предлогу.

Члан 193.

Важење колективног уговора може престати пре истека уговореног рока споразумом свих учесника или отказом.

Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.

У случају отказа уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 194.

Учесници Колективног уговора су се споразумели да се образује заједничка Комисија за праћење и примену Колективног уговора која даје аутентична тумачења одредаба овог Колективног уговора.

Комисија за праћење и примену Колективног уговора има 5 чланова. Оснивач Послодавца именује 1 члана, Послодавац именује 2 члана и репрезентативни синдикати именују по једног члана у Комисију.

Члан 195.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника у преговарању, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а примењује се даном ступања на снагу.

Колективни уговор се објављује на огласној табли Послодавца када га потпишу овлашћени представници свих учесника у преговарању.

За Оснивача

За Послодавца

Председник Општине Кула

Директор

Дамјан Миљанић

Шевин др Жарко

Синдикат запослених у здравству и
социјалној заштити Србије
Синдикална организација Дома здравља Кула
Председник
Бошковић др Чедомир

Синдикат медицинских сестара
и техничара Србије
Основна организација Дома здравља Кула
Председник
Јелена Довијарски