

ДОМ ЗДРАВЉА „РУМА“ РУМА

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад
Булевар Михајла Пупина 16

Број: 001413339 од 17.04 2024 год.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА „РУМА“

Рума, април 2024.године

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. Гласник РС", број: 24/05; 61/05, 54/09 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17, 95/18-др.пропис), Покрајинска влада (у даљем тексту: оснивач) коју заступа покрајински секретар за здравство проф.др Зоран Гојковић, Дом здравља "Рума" (у даљем тексту: послодавац) кога заступа в.д. директора др стом. Јелена Стојанац Мрачевић и репрезентативни синдикат: Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије – Синдикална организација Дом здравља "Рума", кога заступа Невена Дејановић закључују дана 09.04.2024. године:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА "РУМА"

Дом здравља „РУМА“

Број 1069

Датум 09.04.2024

23400 РУМА - Орловићева 66
Тел. (022) 479 - 385

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: овај Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених код послодавца из области рада и радних односа.

На сва права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одредбе закона и подзаконских аката.

Члан 2.

Овај Уговор се примењује 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.

Члан 3.

Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, Посебним колективним уговором или овим уговором, дужан је да писаним путем обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона или колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, колективног уговора 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 4.

Радни однос се може засновати са лицем које поред општих услова утврђених законом испуњава и евентуалне посебне услове за конкретни посао, утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, односно уговором о раду (стручна спрема, одређена врста занимања, радно искуство на одређеним пословима, знање рада на рачунару, возачка дозвола одређене категорије, знање језика, положени стручни испит и специјализације, претходна провера знања и способности, одређена лична својства и слично), а на начин утврђен овим Уговором.

Правилником из става 1. се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са законом.

Правилником из става 1. се утврђује број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

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

Директор 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 из става 1. овог члана доноси директор установе уз претходно прибављену сагласност органа управљања и по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката код послодавца.

Синдикат је дужан да у року од 7 (седам) дана од дана достављања предлога правилника, достави своје мишљење на предлог правилника.

Ако синдикат не достави мишљење у року од 7 дана сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 5.

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

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

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

Јавни оглас из става 2. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Изузетно од става 1. радно место директора установе попуњава се именовањем, након спроведеног иборног конкурса.

Члан 6.

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)потребно радно искуство..

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од 8 (осам) дана.

Избор између пријављених кандидата за заснивање радног односа врши директор. Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 (тридесет) дана од дана истека рока за пријем кандидата.

Методологија пријема по расписаном јавном огласу регулисаће се посебном процедуром.

Изабрани кандидат за заснивање радног односа дужан је да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним посебним законом.

Члан 7.

Лице које тражи запослење, као и већ запослено лице, не могу се, непосредно или посредно, стављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из предходног става овога члана, којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овога члана.

Члан 8.

Послодавац је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, безбедности и заштити на раду, као и правилима које се односе на поштовање организације рада и пословања у установи, као и на услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Члан 9.

Запослени је дужан да обавести овлашћено лице у установи, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим у случају ако се ради о заснивању радног односа на пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, директор може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 10.

Радни однос заснива се уговором о раду, на одређено или на неодређено време, и сматра се закљученим тек када га потпишу запослени и Директор односно лице које он овласти.

Уговор о раду закључује директор, односно лице које он овласти и изабрани кандидат, у писаној форми, а пре него што изабрани кандидат ступи 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 11.

Уговор о раду обавезно 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 одређено или на неодређено време)
7. време трајања 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. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде, додатка на плату и других примања запосленог;
12. рокове за исплату зарада и других примања на које запослени има право;
13. позивање на колективни уговор који је на снази;
14. време трајања дневног и недељног радног времена;
15. могућност премештаја запосленог на друге послове или у друго место рада;
16. дужину трајања пробног рада;
17. трајње одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
18. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива с приправником, у складу са законом;
19. поверљивост информација.

Послодавац је дужан да уговор о раду или њихову копију држи у седишту послодавца и на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. 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 ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка и у другим случајевима утврђеним законом.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Члан 13.

Послодавац је обавезан да одмах по ступању запосленог на рад поднесе прописане пријаве за обавезно социјално осигурање и да благовремено уплаћује доприносе за пензијско-инвалидско и здравствено осигурање и осигурање за случај

незапослености. Запослени је дужан да приликом ступања на рад послодавцу приложи сва потребна документа.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 14.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права и обавезе из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид закон, овај 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, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о 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.

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 запоселног код послодавца (уговор о раду, решење и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је дужан да непосредном руководиоцу пријави адресу пребивалишта, односно боравишта 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 референта за радне односе.

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 писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

3. Пробни рад

Члан 16.

За послове утврђене, односно систематизоване Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у установи, може бити утврђен пробни рад у трајању од најмање једног месеца а најдуже 6 (шест) месеци, у циљу проверавања радних и стручних способности запослених за рад на одређеним пословима.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Комисија од 3 (три) члана коју именује Директор. Чланови Комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме као и запослени на пробном раду.

Комисија је дужна да 7 (седам) дана пре истека пробног рада, Директору достави у писменој форми образложено мишљење о пробном раду запосленог.

Члан 17.

За време трајања пробног рада, запослени и директор могу отказати уговор о раду, у ком случају отказни рок износи 5 радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Директор може запосленом отказати уговор о раду, ако није показао потребне радне и стручне способности, последњег дана када истиче уговорено време пробног рада.

4. Приправници

Члан 18.

Здравствена установа закључује са здравственим радником који обавља приправнички стаж уговор о раду или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Уговор о раду на одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности.

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

За време трајања приправничког стажа, приправник који је засновао радни однос са здравственом установом има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, односно у складу са уговором о раду.

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

5. Уговори на основу којих се не заснива радни однос

Члан 19.

Директор или лице које он овласти могу закључити: (1) Уговор о обављању привремених и повремених послова, (2) Уговор о делу, (3) Допунски рад, (4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; чијим закључењем се не заснива радни однос, као облике рада ван радног односа.

Члан 20.

Директор или лице које он овласти, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, могу са одређеним лицем да закључе Уговор о обављању привремених и повремених послова.

Привремене и повремене послове у установи могу да обављају незапослена лица, запослено лице које ради непуно радно време – до пуног радног времена, корисник старосне пензије као и чланови омладинске и студенске задруге у складу са законом.

Лице са којим се закључи уговор из става 1. овог члана не заснива радни однос у установи, али има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом, уколико је незапослено лице.

Ако повремене и привремене послове обавља запослено лице, оно има право на пензијско-инвалидско и здравствено осигурање за случај повреде на раду или професионалне болести.

Уговор о обављању привременених и повремених послова закључује се у писаној форми и обавезно садржи врсту и начин извршења посла, рок извршења посла, захтевани квалитет посла, висину и начин исплате накнаде за обављени рад, обавезу чувања поверљивости информација и сл.

Члан 21.

Директор или лице које он овласти, могу са одређеним лицем да закључе Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршавање одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу закључује се у писаној форми и њиме се дефинише посао, рок извршења и висина уговорене накнаде, обавеза чувања поверљивости информација.

Члан 22.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 23.

Директор или лице које он овласти, може са одређеним лицем да закључи и Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању:

- 1) ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;
- 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, овим Уговором или Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог Уговора. Овај Уговор закључује се у писаном облику.

6. Измена Уговора о раду

Члан 24.

Запослени обавља посао ради чијег вршења је закључио уговор о раду.

Директор може запосленом у току рада понудити измену Уговора о раду, (у даљем тексту: анекс уговора) и то у следећим случајевима:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена,
- 5) ради измене одредаба Уговора о раду које се односе на елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- 6) у другим случајевима утврђеним уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који у самој понуди одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року који буде одређен понудом из предходног става овога члана. Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Ако запослени одбије да закључи Анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора о раду.

7. Премештај у друго место рада

Члан 25.

Запослени може да се привремено или трајно распореди на рад, у оквиру установе, из једног у друго место рада уз пристанак:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се

запослени распоређује на територији исте општине односно града и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде распоређен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој изричити писмени пристанак.

8. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 26.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови - ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

9. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 27.

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.

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.

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 руководилац могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за безбедно обављање послова.

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1.Образовање

Члан 28.

Послодавац може, у складу са правилником и кадровским планом здравствене установе, 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 29.

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

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

2.Стручно усавршавање

Члан 30.

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

- 1) специјализације и уже специјализације, континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника;
- 2) специјализације здравствених сарадника.

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси послодавац.

Трошкове континуиране едукације здравствених радника сноси надлежна комора, послодавац, односно здравствени радник.

Трошкове континуиране едукације сноси здравствени радник искључиво у случају када се запослени на лични захтев едукује, а послодавац не сматра да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

Запослени има право да професионално напредује у складу са законом.

Члан 31.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 32.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу здравствене установе, према Плану стручног усавршавања (у даљем тексту: План) здравствених радника и здравствених сарадника, који доноси здравствена установа, а на основу предлога стручног савета здравствене установе.

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету здравствене установе 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 самосталан рад (лиценца), као и пословима који 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 здравствене установе и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље у Сремској Митровици.

Здравствена установа у обавези је да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.

Члан 33.

Запослени кога послодавац упути на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита и то 30 радних дана за специјалистички и уже специјалистички испит.

Здравствена установа дужна је да закључи уговор са здравственим радником, односно здравственим сарадником, којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности у вези са специјализацијом, односно ужом специјализацијом.

Здравствени радник односно здравствени сарадник дужан је да у здравственој установи проведе у радном односу, по завршеној специјализацији, односно ужој специјализацији, двоструко дужи период од периода трајања специјализације, односно уже специјализације, за време које је финансирао послодавац.

Изузетно из става 3. овог члана здравствени радник односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 2. овог члана односно уговор о раду са здравственом установом у јавној својини и у краћем периоду од периода из става 3. овог члана, уз

обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде здравствених радника односно здравствених сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

Члан 34.

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

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма континуране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, као и за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм континуиране едукације и повратак у место рада.

3. Едукација која није о трошку послодавца

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 у установи има право на едукацију из става 1. овог члана.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом и овим Уговором није другачије одређено.

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

2. Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом и овим Уговором. Непуно радно време не може бити краће од 20 часова недељно.

Запослени из става 1. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом. Одлуку о томе доноси директор посебним решењем.

3. Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом и општим актом послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Радна места са посебним условима рада утврђују се општим актом о систематизацији радних места, у складу са законом.

Радницима на радним местима из ст. 2. овог члана радно време (скраћено радно време) износи недељно:

I. Прва група послова – 30 сати

1) *стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења и стални рад у зони јонизујућег зрачења:*

- специјалиста рендгенолог,
- специјалиста пнеумофтизиолог,
- рендген техничари.

II. Друга група послова – 35 сати

- 1) *запослени који раде у Служби хитне медицинске помоћи и то:*
- специјалисти и доктори медицине,
 - медицинске сестре/техничари,
 - возачи санитарских кола који раде у тиму

III. Трећа група послова – 36 сати

1) запослени:

- специјалиста неуропсихијатар/психијатар
- медицинска сестра/техничар у психијатрији,
- специјалиста биохемичар и дипломирани фармацеут биохемичар,
- лабораторијски техничар
- перачи суђа у лабораторији
- чистачица у лабораторији.

IV. Четврта група послова – 37 сати

1) запослени:

- патронажна сестра/техничар,
- доктор медицине у служби кућног лечења,
- медицинска сестра/техничар у служби кућног лечења,
- специјалисти из области стоматолошке здравствене заштите и доктори стоматологије,
- стоматолошка сестра/техничар,зубни техничар
- медицинска сестра/техничар у централној стерилизацији,
- возач у дневном санитетском транспорту
- рад у перионици

Запослени који ради скраћено радно време има права као да ради 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.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена у току радног времена, односно после истека радног времена, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента, што се сматра прековременим радом, о чему је запослени дужан да писмено обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са прописом којим се уређује рад, може да одреди прековремени рад на тим пословима, у случају из става 1. овог члана, као и у случају да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин.

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 38.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од 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 прековременио дуже од осам часова недељно, односно не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

О увођењу прековременог рада одлучује директор.

Члан 39.

Директор Дома здравља може да уведе дежурство као облик прековременог рада ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена није у могућности да обезбеди пружање здравствене заштите.

Дежурство може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

Дежурство које се уводи ноћу почиње после друге смене, а завршава се почетком прве смене.

За време трајања дежурства здравствени радник мора бити присутан у здравственој установи.

За време дежурства запослени обавља послове у здравственој установи у складу са одлуком о дежурству, тако да просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву на најдуже деветомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно.

Запослени који дежура може да ради најдуже 24 часа непрекидно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена.

Приправност

Члан 40.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан у установи, али мора бити стално доступан у случају потребе пружања здравствене заштите.

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

Запослени који је у приправности дужан је да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван и мора се јавити на посао у што краћем року.

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

Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог.

Изузетно, запослени може да буде приправан и дуже од става 5. овог члана уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.

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

Члан 41.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запосленог. 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 године живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

Рад по позиву

Члан 42.

Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник долази на позив ради пружања здравствене заштите ван његовог утврђеног радног времена.

Рад по позиву може се увести за запослене који се налазе у приправности.

Изузетно рад по позиву може се увести и за запослене који се не налазе у приправности у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, кризних и ванредних ситуација у складу са законом.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор.

5. Права запослених по основу прековременог рада

Члан 43.

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности , има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са овим 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 захтев запосленог прековремени рад из ст. 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.

Изузетно ако због потребе процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 4. овог члана, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и овим 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.

О слободним сатима се води евиденција.

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

6. Распоред радног времена

Члан 44.

Радна недеља код послодавца траје пет радних дана, с тим што запослени који према недељном распореду радног времена утврђеног од стране оснивача не остварује дневни односно недељни фонд сати има обавезу рада суботом, недељом, државним и верским празницима према распореду који се доставља у претходном месецу за наредни.

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Сменски рад је свакодневни рад запосленог према утврђеном радном времену послодавца који запослени обавља у преподневном (прва смена) и послеподневном (друга смена) делу дана.

Сменски рад је и рад запосленог који мења смене или обавља послове у првој и другој смени током једног месеца.

Радам у турнусу сматра се рад запосленог према утврђеном распореду радног времену послодавца који запослени обавља наизменично током недеље или месеца по 12 сати дневно у циклусима 12-24-12-72 у Служби хитне медицинске помоћи.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена утврђује оснивач својом одлуком.

Почетак и завршетак радног времена утврђује оснивач.

Члан 45.

О распореду и промени радног времена послодавац ће обавестити запослене најмање десет дана пре почетка рада по новом распореду, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно од става 1. овог члана, распоред радног времена може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиолац дужан је да запосленог 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 сата нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

7. Ноћни рад

Члан 46.

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 писмену сагласност.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца и запослених

Члан 47.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим уговором.

Послодавац у складу са законом, другим прописима, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим уговором има опште и посебне обавезе за спровођење мера безбедности и здравља запослених и других лица која по било ком основу обављају рад или се оспособљавају за рад код Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите на раду у складу са природом посла и нормативима заштите на раду.

Члан 48.

Као опште мере заштите на раду утврђују се техничке мере заштите, хигијенске мере, комфор радне средине (испуњење услова за заштиту од пожара, квалитет осветљења радног простора и сл.), као и лична заштитна средства уколико то послови које запослени обављају захтевају.

Послодавац је дужан да:

1. обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
2. обавештава запослене и њихове представнике за безбедност и здравље на раду о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреде и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
3. да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са намером и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;

4. обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
5. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуација случају опасности;
6. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених;
7. да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 49.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату као да ради.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 50.

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. Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 51.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести Послодавца о неправилности, штетности, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 52.

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, има право на плату као да је радио на свом радном месту, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Члан 53.

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 који проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе.

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 54.

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 инвалид рада.

Члан 55.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до 3 (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 писаној форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

Члан 56.

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.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

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.

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

Члан 57.

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 58.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, 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 59.

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 обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 61.

Запослени код послодавца бирају представнике за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из става 1. овог члана, у име запослених именују репрезентативни синдикати код Послодавца.

Члан 62.

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:

- престанка радног односа код послодавца;
- подношења оставке;
- неповерење више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

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 63.

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

1. омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
2. омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
3. обезбеди потребне административно-техничке и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 64.

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.

Члан 65.

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

На писани захтев за пружање стучне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана захтева.

Члан 66.

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 67.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности 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, најкасније у року од три дана, извести директора.

Члан 68.

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;
8. да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду и да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 69.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има 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 овим уговором.

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.

Члан 70.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду због његовог обављања функције.

Члан 71.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 72.

Код Послодавца образују се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који чине представници запослених за безбедност и здравље на раду и представници Послодавца, с тим да број представника Послодавца мора бити за најмање једног мање од броја представника запослених.

Одбор броји 7 (седам) чланова.

Чланови Одбора су: по четири члана из репрезентативних синдиката и 3 (три) представника Послодавца које именује директор.

У саставу представника Послодавца обавезно се налази и стручно лице ангажовано на пословима безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и Репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 4. овог члана, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 73.

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

Директор, односно Репрезентативни синдикат може увек променити свог представника у Одбору, 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 74.

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. се упознаје 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 колективног уговора о овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених;
14. разматра и друга питања у складу са законом, овим уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 75.

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, у складу са овим уговором код послодавца.

Члан 76.

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

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу известе.

Члан 77.

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 78.

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.

5. Колективно осигурање запослених

Члан 79.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

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

Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из ст. 1. и 2. овог члана.

6. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 80.

Актом о процени ризика утврђује се врста средстава и опреме за личну заштиту на раду за обављање појединих послова.

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 81.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, између два узастопна радна дана, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

1. Одмор у току дневног рада

Члан 82.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

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

Време одмора из ст. 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и уколико се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2. Одмор између два узастопна радна дана

Члан 83.

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

3. Недељни одмор

Члан 84.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Ако је због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац ће му обезбедити одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац је дужан да обезбеди одмор у току наредне недеље.

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

4. Годишњи одмор

Члан 85.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум из претходног става овог члана увећава по основу:

1. Стручне спреме и то:
 - за послове за које се захтева VIII или VII-2 степен стручне спреме-за 4 радна дана
 - за послове за које се захтева VII-1 или VI степен стручне спреме – за 3 радна дана;
 - за послове за које се захтева V, IV или III степен стручне спреме – за 2 радна дана;
 - за послове за које се захтева II или I степен стручне спреме – за 1 радни дан;
2. доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:
 - изузетне резултате - 5 радних дана;
3. радног искуства:
 - за сваке 3 године рада у радном односу – по 1 радни дан;
4. услова рада:
 - за рад на пословима из прве групе у члану 37. овог уговора – за 12 радних дана,
 - за рад на пословима из друге групе у члану 37. овог уговора – за 10 радних дана,
 - за рад на пословима из треће групе у члану 37. овог уговора – за 8 радних дана,
 - за рад на пословима из четврте групе у члану 37. овог уговора – за 5 радних дана.
5. социјалног и здравственог статуса запосленог:
 - инвалиду рада - за 5 радних дана
 - родитељу са дететом до 14 година живота – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један радни дан,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - запосленом који болује од професионалне болести - за 5 радних дана,
 - запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за 5 радних дана,
 - 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 – 5 радних дана.
6. контакта са пацијентима:
 - 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 временена - за 3 радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. и 2. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 3. овог члана, запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

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 86.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца. У време трајања непрекидног рада урачунава се и време привремене спречености за рад (боловање) и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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.

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

Члан 87.

Запослени има право на дванестину годишњег одмора (сразмерни део годишњег одмора) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 88.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико то дозвољава организација и процес рада, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање 2 (две) радне недеље у току календарске године, а други део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Изузетно запослени може користити годишњи одмор и у више делова, уз изричиту сагласност Директора и ако то не ремети рад службе.

Запослени је дужан да свој годишњи одмор у потпуности искористи у наведеном законском року.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 86. став 1. овог уговора, а 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 89.

Директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора на основу Плана коришћења годишњег одмора уз претходни договор са запосленим.

При изради плана коришћења годишњег одмора нарочито се води рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

На основу Плана коришћења годишњег одмора кадровско одељење израђује и доставља запосленом решење о коришћењу годишњег одмора, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе после и након издатог и достављеног решења о коришћењу годишњег одмора запосленом, али најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење 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.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

5. Плаћено одсуство

Члан 90.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у току календарске године, и то у следећим случајевима:

- | | |
|--|----------------|
| 1) склапање брака | 7 радних дана; |
| 2) рођење детета | 5 радних дана; |
| 3) теже болести члана уже породице | 7 радних дана; |
| 4) склапање брака детета | 3 радна дана; |
| 5) смрти сродника који не спадају у члана уже породице | 1 радни дан; |
| 6) обављање неодложних приватних послова | 1 радни дан; |
| 7) коришћење превентивно - рекреативног одмора | 7 радних дана; |
| 8) за присуство семинарима и стручним скуповима по предвиђеном плану; | |
| 9) учествовање у спортским и другим манифестацијама у организацији синдиката до 7 радних дана; | |
| 10) отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | 5 радних дана; |
| 11) селидба сопственог домаћинства | 3 радна дана; |
| 12) порођаја другог члана уже породице | 1 радни дан; |
| 13) усвајање детета | 5 радних дана; |
| 14) поласка детета у први разред основне школе | 2 радна дана. |

Поред права на плаћено одсуство, утврђених ставом 1. овога члана, запослени има право на плаћено одсуство још и за:

- | | |
|--|----------------|
| 1) смрт члана уже породице | 5 радних дана; |
| 2) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог | 2 радна дана; |
| 3) за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви. | 2 радна дана, |

Члан 91.

У укупан број радних дана по основу којих запослени одсуствује са рада у смислу члана 90. став 1. овог уговора, не урачунава се одсуство са рада у случају смрти члана уже породице и дани добровољног давања крви.

Члан 92.

Чланови уже породице су: брачни друг, деца, брат, сестра, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, као и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно од члана 90. става 1. 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 93.

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

Члан 94.

Плаћено одсуство запослени има право да користи искључиво у време настанка догађаја који представља основ за коришћење тог одсуства.

6. Државни празници

Члан 95.

Следећи празници ће бити нерадни дани за запослене у установи:

- *Нова година – 1. и 2. јануар*
- *Православни Божић – 7. јануар*
- *Дан државности Србије – 15. и 16. фебруар*
- *Православни Ускрс – почев од Великог Петка закључно са другим даном Ускрса*
- *Празник рада – 1. и 2. мај*

Ова листа се редовно ревидира у складу са законом.

Члан 96.

Припадници Српске православне цркве имају право на нерадни дан на први дан Славе.

Припадници католичке и других хришћанских верских заједница који поштују грегоријански календар имају право на следеће нерадне дане:

- Божић – 25. децембар и
- Ускрс

Припадници исламске заједнице имају право на нерадне дане на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама.

Припадници јеврејске заједнице имају право на нерадни дан на први дан Јом Кипура.

Запослени припадници ових верских заједница који желе да искористе своја права предају "Захтев за коришћење плаћеног одсуства" са назнаком да се ради о одсуству ради прославе верског празника /плаћеног одсуства и уписаним непромењеним преосталим балансом годишњег одмора.

7. Неплаћено одсуство

Члан 97.

Директор је дужан да запосленом на лични захтев одобри одсуство без накнаде плате у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у случају:

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

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од 5 радних дана, када то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства из става 1. овог члана запослени нема право на нето плату, а социјални доприноси и порез на плату се уплаћују.

Запослени који ради у установи 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 4. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране министарства здравља односно министарства просвете.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства уз сагласност послодавца.

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или Уговором о раду није друкчије одређено.

8. Процедура одобравања одсуства (плаћеног и неплаћеног)

Члан 98.

Запослени је дужан да Послодавцу поднесе писану молбу за коришћење плаћеног или неплаћеног одсуства и да уз исту приложи веродостојну документацију (извод из матичне књиге рођених, венчаних или умрлих и сл.) којом доказује основ коришћења одсуства.

Члан 99.

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

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

Члан 100.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

9. Породиљско одсуство и одсуство ради неге детета

Члан 101.

Уколико запослена очекује дете, биће јој одобрено породилшко одсуство, на начин и под условима прописаним важећим законским прописима.

Породилшко одсуство се може започети најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

По рођењу детета, мајка има право на породилшко одсуство, у трајању до навршена три месеца од дана порођаја. По истеку овог тромесечног боловања, мајка има право на одсуство ради неге детета до истека 365 дана и то за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете од дана отпочињања породилшког одсуства.

Отац има подједнако право на одсуство, чак и ако мајка није запослена.

Запослена жена има право на породилшко одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 5. и 6. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

10. Мировање радног односа

Члан 102.

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) привременог упућивања на рад код другог послодавца;
- 3) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 4) 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 става 1. 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.

VII ПРИВРЕМЕНА СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД

Члан 103.

Запослени је дужан да на дан настанка привремене спречености за рад о томе обавести непосредног руководиоца и правну службу у установи, као и да у року од 3 дана од дана настанка привремене спречености за рад (боловања), достави потврду лекара која садржи и време очекиваног трајања боловања.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, достављају чланови уже породице запосленог или друга лица која са запосленим живе у заједничком породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, дужан је да непосредног руководиоца телефоном обавести о настанку привремене спречености за рад, а потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да је достави.

VIII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 104.

1. Елементи за утврђивање плате

Запослени има право на одговарајућу плату, у складу са законом, подзаконским актима, овим уговором и Уговором о раду.

Плата се утврђује на основу:

1. основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица)
2. коефицијената којим се множи основица (у даљем тексту: коефицијент),
3. додатака на плату и
4. обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате,
5. дела плате по основу радног учинка.

Плата се исплаћује у два дела, и то први део до 20. у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 5. у наредном месецу.

2. Основна плата

Члан 105.

Основна плата утврђује се множењем коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом и основице, а који су утврђени у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Члан 106.

Уговором о раду може да се утврди основна плата у већем износу од основне плате утврђене на основу елемената о утврђеној основној плати запосленог. У случају промене коефицијената по основу измене подзаконских аката, запосленом ће се коефицијент за обрачун плате утврдити Анексом Уговора о раду.

У случају промене вредности коефицијента, запосленом ће се плата обрачунати по новој утврђеној вредности коефицијента, без измене Уговора о раду и без доношења посебног Анекса.

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

3. Допатак на плату

Члан 107.

Запослени има право на додатак на плату у висини утврђеној овим уговором на следећи начин:

- 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, односно рад по позиву, односно приправност) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате;
- 6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код задњег послодавца - 0,4% од основице;

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

Ако запослени буде позван да ради за време 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.

Члан 108.

За изузетне резултате постигнуте на раду и унапређењу пословања, послодавац може увећати плату запосленом највише до 30% месечно на терет прихода који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи.

Увећање плате у складу са ставом 1. овог члана може износити највише до 30% месечно.

Решење о увећању плате доноси директор а за директора Управни одбор установе.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата запосленог.

Члан 109.

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

Приликом оцењивања радног ангажовања, директор односно Управни одбор нарочито цени:

- обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат;
- показану стручност у раду, тачност односно благовременост у извршавању послова;
- испољену дисциплину у понашању за време рада;
- испољен однос према пацијентима или странкама;
- испољен однос према претпостављенима и сарадницима;
- испољен однос према заштити имовине здравствене установе;
- показан укупан однос према раду, што значи уредно и редовно присуствовање на раду, предузимљивост и иницијативу у обављању радних налога као и ажурност у обављању послова, у вођењу евиденције и поштовању рокова и сл.

Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 108. став 1. овог уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

4. Накнада плате

Члан 110.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 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 које 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.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 111.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је 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 обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Члан 112.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова

и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID 19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако ште се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца,
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања, до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, за преостали износ разлике до висине од 100% просечне плате.

Право на накнаду плате из ст.1. и 2. овог члана остварује запослени који је одсуствовао са рада почев од 1. марта 2020.године из разлога наведених у ставу 1. овог члана.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

5. Накнада трошкова

Члан 113.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају:
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 у јавном саобраћају (дневне 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.
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника;
- 4) за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе 30 % цене једног литра погонског горива по пређеном километру (уз подношење путног налога на основу кога се приватно возило користи за службене сврхе).

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.

Директор доноси Решење о потреби коришћења приватног аутомобила у службене сврхе.

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

Запослени којима се трошкови превоза надокнађују у новцу, првог радног дана у месецу за претходни месец дужни су да доставе економско финансијској служби следеће:

1) рачун (фискални) за гориво у случају коришћења сопственог возила;

2) у случају путовања аутобусом – међуградске, приградске и градске линије – дневне карте за све дане присутности на раду;

3) рачун за такси превоз за све дане присутности на раду уколико користе ову врсту превоза за долазак и одлазак са рада;

4) градски превоз се правда дневном картом у јавном саобраћају за све дане присутности на раду или рачунима за утрошено гориво.

Уколико запослени не доставе доказе благовремено, путни трошкови неће бити исплаћени.

6. Друга примања

Члан 114.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим да 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, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско инвалидско осигурање,

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са овим уговором.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачке 2. овог члана су брачни друг, ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Ова примања не сматрају се зарадом.

7. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 115.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

8. Јубиларне награде

Члан 116.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду за године рада проведених у радном односу и то:

- за 10 година рада;
- за 20 година рада;
- за 30 година рада;
- за 35 година рада;
- за 40 година рада.

Одлуку о исплати јубиларне награде из става 1. овог члана доноси директор. Јубиларне награде се исплаћују у износу од:

- за 10 година – 50% просечне зараде у Републици Србији
- за 20 година – једне просечне зараде у Републици Србији
- за 30 година – једне и по просечне зараде у Републици Србији
- за 35 година – две просечне зараде у Републици Србији
- за 40 година – три просечне зараде у Републици Србији.

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.

9. Солидарна помоћ

Члан 117.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

Запослени је дужан да уз захтев за солидарну помоћ за ставке од 1. до 5. приложи комплетну здравствену документацију од надлежних здравствених институција.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана може се исплатити до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Право из става 1. овог члана (тачке 2., 3. и 4.) признаје се ако није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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 један покушај вантелесне оплодње-у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;
- 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.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 5. тач.1) и 3) остварује један запослени.

Члан 118.

Послодавац је дужан да детету здравственог радника и другог запосленог у Дому здравља „Рума“, 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.

10. Остале накнаде

Члан 119.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон поводом Нове Године новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом 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.

Члан 120.

Послодавац може запосленом из сопствених прихода да обезбеди:

- 1) исплату поводом дана установе и
- 2) награду запосленим женама поводом Дана жена – 8.март.

Исплата из става 1. овог члана може се исплатити највише до неопорезивог износа у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о исплати накнада из овог члана доноси директор.

Члан 121.

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

Члан 122.

Запосленом се може одобрити зајам за огрев, зимницу и уџбенике у складу са финансијским могућностима установе.

Зајам се исплаћује из сопствених прихода.

Одлуку о исплати зајма доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и са запосленим закључује уговор о зајму у складу са прописима о облигационим односима.

Највећи износ који послодавац може одобрити запосленом је до 30% просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике. Рок за отплату зајма је шест месеци, обуставом зараде запосленог, на основу изјаве запосленог да је сагласан да му се зајам обуставља из зараде, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Члан 123.

Послодавац може допунски осигурати запослене од последица несрећног случаја за време обављања рада.

Одлуку о допунском осигурању доноси директор.

11. Евиденција плате и накнаде плате

Члан 124.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о платама и накнади плате. Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава Директор, односно друго лице кога он овласти.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата плате, односно накнаде плате.

12. Заштита плате и накнаде плате

Члан 125.

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

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

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 126.

Запослени у установи који раде на пословима за чије вршење је уговором о раду предвиђена забрана конкуренције, за време трајања радног односа или најдуже две године после престанка радног односа, не могу обављати послове у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог физичког или правног лица, односно оснивати приватне установе из регистроване основне делатности установе, без сагласности Директора.

Забрана конкуренције утврђује се за територију коју установа покрива својом делатношћу.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Постојање штете, њена висина, начин утврђивања висине штете и поступак накнаде штете утврђују се у сваком конкретном случају.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 127.

Овим Уговором регулише се поступак утврђивања постојања штете, околности под којима је штета настала, висине штете одговорног лица или одговорних лица за насталу штету, рокови и начин накнаде штете.

Члан 128.

За штету коју причини установи, запослени одговара ако је штету учини својом кривицом - намерно или крајњом непажњом.

Степен непажње (обична или крајња непажња) цени се у односу на стандардни степен пажње која се тражи за обављање одређених послова.

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 подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Члан 129.

Поступак за накнаду штете покреће руководилац организационог дела установе у коме је штета настала, захтевом који подноси Директору.

Комисија, коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представник репрезентативног синдиката са највећим бројем чланова код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала и степен одговорности запосленог.

Висини штете утврђује се на основу тржишне, односно књиговодствене вредности оштећене ствари, а уколико то није могуће на основу налаза стручног лица – вештака.

Члан 130.

На основу налаза Комисије, директор доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решење о накнади штете треба да садржи оцену одговорности запослених (да ли је штета учињена намерно или крајњом непажњом), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете (одједном или на рате одбијањем од месечне зараде), а уколико је више одговорних лица одлука треба да садржи и износ који се ставља на терет сваком од њих понаособ.

Решење о накнади штете одбијањем од месечне зараде може се извршити само уз пристанак запосленог.

Члан 131.

Решење за накнаду штете доставља се одговорним лицима и рачуноводству.

Решење о накнади штете је коначна даном доношења.

Ако се накнада штете не оствари у установи, директор против одговорних лица покреће спор пред надлежним судом ради накнаде штете.

Члан 132.

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 претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

Поступак утврђивања постојања штете, њење висине и накнаде у случају када запослени штету причини трећем лицу односно када запослени претрпи штету на раду или у вези са радом идентичан је поступку утврђивања штете као и у случају када запослени причини штету установи.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 133.

Запосленом може престати радни однос у случајевима и под условом утврђеним законом, овим Уговором и уговором о раду.

Запосленима престаје радни однос у следећим случајевима:

1. Истеком рока на који је заснован;
2. Споразумом између послодавца и запосленог;
3. Отказом уговора о раду од стране запосленог;
4. Отказом уговора о раду од стране послодавца;
5. Када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
6. независно од воље запосленог и послодавца;
7. смрћу запосленог;
8. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година.

1. Престанак радног односа истеком рока на који је радни однос заснован

Члан 134.

Уколико је радни однос заснован на одређено време, истеком рока на који је радни однос закључењем уговора о раду заснован, престаје радни однос запосленом. Приправнику радни однос у овом својству престаје истеком приправничког стажа.

2. Споразум између послодавца и запосленог

Члан 135.

Захтев запосленог за споразумни раскид радног односа запослени подноси директору установе.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености, а оне се односе на немогућност остваривања права на новчану накнаду пред надлежним државним органом у чијој су надлежности незапослена лица. Запосленом престаје радни однос у установи даном утврђеним у споразуму, када запосленом престају сва права, обавезе и одговорности из радног односа.

3. Отказ уговора о раду од стране запосленог

Члан 136.

Запослени може отказати уговор о раду изјавом.

Изјава запосленог да не жели да ради у установи мора бити изричита, јасна и дата у писменој форми.

Запослени је дужан да поднесе писану изјаву о отказу уговора о раду најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

На основу писане изјаве запосленог да жели да откаже уговор о раду, директор доноси одлуку о отказу уговора о раду којом се утврђује дан престанка радног односа запосленог.

4. Отказ уговора о раду од стране Послодавца

Члан 137.

Директор може отказати уговор о раду запосленом, ако за то постоје оправдани разлози и то:

1. Ако утврди да запослени не остварује резултате рада.- Чињеницу да запослени у периоду од 2 месеца узастопно или 3 месеца у току године није остварио предвиђене резултате рада, Директор утврђује на основу процене рада запосленог.

2. Ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способност за обављање послова на којима ради.- Чињеницу да запослени нема потребна знања и способности за извршавање послова ради чијег обављања је закључио уговор о раду, Директор утврђује на основу процене рада запосленог.

3. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или Уговором о раду.- Повредама радне обавезе према овом уговору сматрају се:

- 1) *Неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова,*
- 2) *Несавестан, немаран и неодговоран однос према имовини установе која му је поверена (средства и предмети рада),*
- 3) *Коришћење имовине установе која му је поверена, у приватне сврхе,*
- 4) *Непридржавање мера и прописа о заштити на раду (мере и прописи о заштити живота и здравља запослених, средстава рада и животне средине),*
- 5) *Непридржавање мера и прописа о заштити од пожара, као и непридржавање прописа и мера о обезбеђењу објеката установе,*
- 6) *Ометање једног или више запослених при обављању послова у установи,*
- 7) *Неуредно држање докумената или других средстава рада, ако је због тога дошло до застоја у процесу рада,*
- 8) *Давање нетачних или непроверених података када је то утицало на доношење одлука органа установе или прикривање података, обавештења и др, информација које су битне за функционисање установе,*
- 9) *Закључивање неповољних или штетних уговора, или давање погрешних и непотпуних података који су утицали на закључивање таквих уговора,*
- 10) *Непријављивање промена, односно давање нетачних података, о адреси пребивалишта односно боравишта, када због тога наступе штетне последице за установу,*
- 11) *Политичка агитација у установи (дељење програма, летака или другог материјала политичких странака и других политичких организација и слично)*
- 12) *Руковање новцем супротно актима установе и упутствима (наплата партиципације и учешћа пацијената у трошковима здравствене заштите),*

- 13) Давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа у установи, као и ради остварења личне користи,
- 14) Сви поступци којима се на груб начин руши углед установе,
- 15) Непристојан и некоректан однос према пацијентима и пословним партнерима, као и другим запосленима у установи,
- 16) Подстрекавање запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе,
- 17) Одбијање запосленог да поступи по налогу непосредног руководиоца, ако је налог у вези са пословима за које је закључио уговор о раду,
- 18) Пропуштање обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писане опомене непосредног руководиоца по истеку законског рока предвиђеног процедуром описаном у овом уговору,,
- 19) Свако злонамерно поступање којим се проузрукује штета или је штета могла да наступи за установу,
- 20) Злоупотреба дневница за службена путовања,
- 21) Злоупотреба платних картица и других средстава обезбеђења плаћања којима пацијенти плаћају услуге здравствене заштите,
- 22) Непријављивање повреде радне обавезе.

4. Ако не поштује радну дисциплину.- Запосленом који не поштује радну дисциплину, односно чије понашање је такво да не може да настави рад у установи, директор може да откаже уговор о раду, а посебно у следећим случајевима:

- a) Долазак на рад у алкохолисаном стању или употреба алкохола или других наркотичких средстава за време рада или одбијање да се подвргне алко тесту,
- b) Неоправдано кашњење на рад, 5 или више пута у току месеца,
- c) Неоправдани недолазак на рад најмање 2 узастопна радна дана,
- d) Недолично понашање према запосленима у установи, као што су свађе, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда, и слично,
- e) Изазивање нереда или туче, као и учествовање у тучи у установи.
- f) Непријављивање повреде радне дисциплине.

5. Ако се запослени не врати на рад у установу у року од 15 дана од дана истека рока за мировање радног односа.

6. Ако запослени злоупотреби право на одсуство услед привремене спречености за рад (боловање).-

7. Ако одбије да закључи Анекс уговора о раду. Запосленом се може током рада, из оправданих разлога, понудити закључење Анекса уговора о раду ради измене у условима рада, дефинисаних одредбама закона и овим уговором. У случају да он то одбије, Директор може отказати уговор о раду.

8. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима послова.

9. Неосновано одобравање боловања или прописивање лекова корисницима здравствених услуга.

10. Неоправдано одбијање пацијента на преглед и лечење.

11. Непружање хитне медицинске помоћи чије одлагање може да изазове погоршање здравственог стања пацијента.

5. Независно од воље запосленог и послодавца

Члан 138.

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.

Члан 139.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 137. тач. 1.-6. и 9.-11. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 (осам) радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 (петнаест) радних дана,
- 2) новчану казну у висини од 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења директора о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће директор запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из става 1. овог члана ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Послодавац може запосленом из члана 137. тачка 1. и 2. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку другу меру, 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 (осам) дана од дана достављања обавештења.

Директор је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 140.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 137. тачка 8) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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 141.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6. Поступак у случају отказа

Члан 142.

Отказ уговора о раду из члана 137. тач. 1,2,3,4,5,6,9. – 11. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од 6 (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 ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

7. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 143.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи увод, изреку, образложење, поуку о правном леку и потпис доносиоца са назначењем његове функције.

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку и да одмах потом решење објави

на огласној табли установе. По истеку осам дана од дана објављивања сматра се да је решење достављено.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или самим 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.

8. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 144.

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 овим уговором 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.

9. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 145.

За време трудноће, породилшког 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 отказа 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.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 137. став 1. тачке 1 и 2 овог уговора, има право на отказни рок, и то:

- 1) 8 (осам) дана, ако је навршио до 10 (десет) година стажа осигурања;
- 2) 15 дана, ако је навршио преко десет до двадесет година стажа осигурања;
- 3) 30 дана, ако је навршио преко двадесет година стажа осигурања.

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 зараде у висини утврђеној уговором о раду.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 146.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају када је запосленом понуђено закључење анекса уговора о раду.

Одредбе члана 143. став 2. до 4. овог уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 147.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 148.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 149.

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, или ако је непоштовањем радне дисциплине учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене овим колективним уговором или уговором о раду;
- 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења.

Члан 150.

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

Члан 151.

Удаљење из члана 149. овог 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 овим уговором, ако за то постоје оправдани разлози из члана 137. тач. 3) - 4) овог уговора.

Члан 152.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 149. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 153.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 152. овог 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 непоштовања радне дисциплине, односно члана 137. тачке 3 и 4 овог уговора.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 154.

Запослени код Послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

Члан 155.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе представника, организован начин управљања и деловања и формулисања свог акционог програма.

Члан 156.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом Послодавца.

Члан 157.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката код Послодавца 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 пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу акт о упису синдиката у регистар и одлуку о избору председника и чланова органа Синдиката са њиховим именима, у року од осам дана од дана достављања акта о упису Синдиката у регистар, односно од дана избора чланова органа Синдиката.

Члан 158.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

1. плану рада здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким заводом 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 синдикату 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 159.

Послодавац је обавезан да представнику 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 представнику синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који је изабран у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који заступа чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

Члан 160.

Списак са именима синдикалних представника у здравственој установи, који је потписан од представника синдиката у здравственој установи, прослеђује се директору.

Члан 161.

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

1. обезбеди обављање стручно-административно 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 посебног простора који подразумева потребан број канцеларија 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. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

6. изради завршни рачун;
7. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
8. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршење синдикалних активности;
9. да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца;
10. 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 возила.

Члан 162.

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 којим се утврђује пословна тајна, 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 заводом за здравствено осигурање и др.).

Члан 163.

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

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

Овлашћени представници синдиката у смислу става 1 овог члана уговора су председник и члан органа синдиката код Послодавца.

Члан 164.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује, и то:

- председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи,

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 163. овог уговора има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим уговором.

Члан 165.

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

Члан 166.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак са представником репрезентативног 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 167.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (премештај на друге, мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених и то: повереника, чланова органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и и републичког одбора, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на професионалну функцију.

XV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 168.

Послодавац је дужан да на пригодне начине обавештава запослене 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 запослене 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 169.

Запослени има право да 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 непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоцац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у установи.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писаној форми, запослени 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.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 170.

Запослени могу, под условима и на начин утврђен прописом о штрајку, овим уговором и посебном одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка доноси надлежан орган синдиката запослених у Дому здравља.

Одлука из става 2. овог члана доставља се директору.

Члан 171.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

1. захтев запослених;
2. време почетка штрајка;
3. место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
4. састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 172.

Ради заштите јавног интереса послодавца, директор или лице које он овласти утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење синдиката.

Директор или лице које он овласти ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 173.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку, који не поступе у складу са законом и овим Уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овом уговором. Запосленим и члановима синдиката не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим правилником.

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 174.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети Послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом, односно од дана сазнања запосленог о поврди његовог права.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет 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.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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.

Члан 175.

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 овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

Члан 176.

Индивидуални радни спор може се решавати у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

Индивидуални радни спор у складу са законом, сматра се спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплата плате и накнада плате;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплата отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.

2. Колективни радни спор

Члан 177.

Учесници овог уговора сагласни су да се колективни радни спор решава у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 178.

Учесници овог уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствене методологије за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама.

Јединствену методологију из става 1. овог члана доноси здравствена установа која обавља делатност медицине рада (завод за медицину рада) уз сарадњу са потписницима овог уговора, у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 179.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању. Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 180.

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

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

Репрезентативни синдикат образује одбор за преговоре.

Члан 181.

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 182.

Ако на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе овог уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 183.

Учесници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која прати примену и даје аутентично тумачења овог уговора.

Члан 184.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

За Оснивача
Покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић



За Дом здравља "Рума"
в.д. директора др.стом Јелена Стојанац Мрачевић



За Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије – Синдикална организација Дом здравља „Рума“
Невена Дејановић

