

ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Број 2400

Датум 30 AUG 2024 год.

СРЕМСКА МИТРОВИЦА

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад
Булевар Михајла Пупина 16

Број: 2546244 од 03.09.2024 год.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Сремска Митровица, август 2024. године

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење – у даљем тексту: Закон)

1. Аутономна покрајина Војводина, Покрајинска влада, Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16, коју представља и заступа покрајински секретар за здравство и потпредседник Покрајинске владе: др Милан Попов (у даљем тексту: Оснивач),
2. Дом здравља Сремска Митровица (у даљем тексту: Послодавац), кога представља и заступа – в.д.директор-а: др Адил Елхаг, и
3. Репрезентативни синдикат код Послодавца: Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, Синдикална организација Дома здравља Сремска Митровица, коју представља и заступа председник синдикалне организације: Роберт Стрниша (у даљем тексту синдикат)

(у даљем тексту: Учесници овог уговора), дана: _____ 2024. године,

закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и подзаконских аката и одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 96/2019 и 58/2020 - Анекс I - у даљем тексту: – ПКУ).

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором Послодавца.

Члан 4.

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

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, овог 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 5.

Радни однос са послодавцем може да заснује само лице које, поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилник се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

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

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

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

Члан 6.

Правилник доноси директор уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да синдикату достави и акт о распоређивању запосленог који је донет у складу са правилником.

Синдикат је дужан да у року од седам дана достави своје мишљење на Предлог правилника.

Ако синдикат не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 7.

- Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:
- 1) трајним премештајем запосленог;
 - 2) на основу споразума о преузимању;
 - 3) спровођењем конкурса.

Поступак спровођења конкурса из става 1. тачка 3) овог члана покреће послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом здравствене установе који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

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. овог члана, радно место директора, као и заменика директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 8.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

Члан 9.

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

О разговору са кандидатом сачињава се записник.

О избору кандидата одлучује директор.

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

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

3. Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена.

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, ПКУ, као и овог уговора.

Члан 11.

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

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид закон, ПКУ, 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.

Члан 12.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави синдикату у установи, који припадају репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите

становништва у Републици Србији, списак запослених и да на њихов захтев достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

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

Чла 13.

Послодавац је дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом.

4. Пробни рад

Члан 14.

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује директор.

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.

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

5. Приправници

Члан 15.

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

Послодавац може лицу са којим закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

За време трајања приправничког стажа, приправник који је засновао радни однос са послодавцем, има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом којим се уређује рад и законом којим се уређује рад запослених у јавним службама, односно у складу са уговором о раду.

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

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

6. Персонални досије запослених

Члан 16.

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

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус

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

Запослени је дужан да непосредном руководиоцу пријави адресу пребивалишта, односно боравишта и број телефона, као и сваку промену тих података , у року од 8 дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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 истукством – ментором.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 19.

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.

Члан 20.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 21.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс

уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, ПКУ и овим уговором, у следећим случајевима:

- Због повећања, односно смањења обима посла;
- Замена привремено одсутног запосленог;
- Больје коришћење средстава рада;
- Потпуније коришћење стручне спреме запосленог, односно радне способности запослених.

Члан 22.

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим запослених који су у тиму изабраног лекара:

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

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

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 23.

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 24.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 25.

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 у же 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 26.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 27.

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 спреми запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

План из става 1. овог члана усваја управни одбор 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 у же специјализације.

Члан 28.

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

Члан 29.

Послодавац упућује запосленог на похађање програма континуиране едукације, који је

акредитован од стране Здравственог савета Србије, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 30.

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

Члан 31.

Запослени кога је Послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно 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

Члан 32.

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.

Члан 33.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 32. овог уговора, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 35.

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

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

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

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

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

Члан 36.

Непрекидност рада, због пружања здравствене заштите, односно здравствених услуга, Послодавац обезбеђује следећим редоследом:

- 1) сменским радом;
- 2) прековременим радом (дежурство, приправност, рад по позиву и други случајеви у складу са законом).

3. Скраћено радно време

Члан 37.

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

Члан 38.

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

Послодавац актом о процени ризика утврђује радна места са повећаним ризиком.

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

1) прва група послова од 30 сати,

- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења,
- стални рад у зони јонизујућег зрачења (радна места ртг техничара)

2) друга група послова од 35 сати,

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара),

3) трећа група послова од 36 сати,

- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

4) четврта група послова од 37 сати,

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре и зубног техничара),

5) пета група послова од 38 сати,

- стални рад ноћу (од 22 часа до 6 часова наредног дана) дуже од једне трећине радног времена.

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

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

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

Члан 39.

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 се 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 40.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом, ПКУ и овим уговором.

Послодавац, може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

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

Дежурство из става 1. овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

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

Одлуку о увођењу и обimu дежурства на нивоу здравствене установе, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

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 и рад по позиву

Члан 41.

Послодавац може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом, ПКУ и овим уговором.

Рад по позиву је 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.

За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одавати се на позив надлежног лица.

Одлуком о увођењу и обimu рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује се време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Изузетно, одредбе овог члана односе се и на друге запослене у здравственој установи, уколико за тим постоји неодложна потреба.

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.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 42.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 40. и 41. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са ПКУ и 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 писмени 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 протека тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 43.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 42. став 4. овог уговора, запослени остварује право на увећану 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 увећану плату за прековремени рад.

Члан 44.

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

Приправност радним даном траје 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

Изузетно од става 3. овог члана, запослени може да буде припрашен и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.

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

Члан 45.

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

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 46.

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

В ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 47.

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

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

Послодавац је обавезан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности.

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

2. Дневни одмор

Члан 48.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са Законом

3. Недељни одмор

Члан 49.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим

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

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

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на први наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 50.

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

1) радног искуства:

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

2) стручне спреме:

- за послове за које се захтева VII-2, VII-1 или VI степен – за пет радних дана;

- за послове за које се захтева V, IV или III степен – за четири радна дана;

- за послове за које се захтева II или I степен – за три радна дана;

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 38. овог уговора - за 12 радних дана,

- за рад на пословима из друге групе члана 38. овог уговора - за 10 радних дана,

- за рад на пословима из треће групе члана 38. овог уговора - за 8 радних дана,

- за рад на пословима из четврте групе члана 38. овог уговора - за 5 радних дана,

- за рад на пословима из пете групе послова члана 38. овог уговора – за 3 радна дана;

- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. овог уговора - за три радна дана.

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

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом - за пет радних дана,

- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,

- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет 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 - пет радних дана;

6) контакта са пациентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пациентима, а не остварује право на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. овог уговора - за три радна дана.

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

Запослени који је професионално оболео, и запослени који има дете са тешким физичким

и менталним оштећењем има право на 35 радних дана годишњег одмора, без примене критеријума из овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 38. овог уговора имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

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

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

Члан 51.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу радне јединице.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима, на основу претходно спроведене анкете међу запосленима.

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

4.1 Сразмерни део годишњег одмора

Члан 52.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 50. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.2 Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 53.

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

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

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

Директор издаје решење у коме утврђује датум коришћења првог дела годишњег одмора, а остатак дана запослени користи по писаном захтеву у договору, односно уз одобрење непосредног руководиоца на нивоу службе, на основу истог решења.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 54.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрћем - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;
- 12) полагање стручног или другог испита на који је запослени упућен од стране послодавца – један радни дан (највише 6 радних дана у току године);
- 13) добровољно давање органа или ткива, осим крви – пет радних дана;
- 14) обављање неодложних личних и породичних потреба – до три радна дана на основу одлуке директора;
- 15) ради обављања неопходних лекарских прегледа запосленог или члanova његове уже породице – 3 радна дана.

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

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ, као и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно од става 1. овог члана 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 55.

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

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет

радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовања на стручним конгресима и конференцијама;
3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
4. смрти сродника, који нису обухваћени чланом 54. овог уговора;
5. у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
6. других разлога личне природе.

Члан 57.

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

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање две недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима које није могуће планирати.

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

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

Члан 58.

Запослени који ради у здравственој 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 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 59.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца и запослених

Члан 60.

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

Послодавац у складу са законом, другим прописима, ПКУ, 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.

Члан 61.

Послодавац правилником уређује област безбедности и здравља на раду, осим питања која се односе на представнике запослених и одбор за безбедност и здравље на раду, која се уређују овим уговором.

Члан 62.

Послодавац је дужан да:

- обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 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 наменом и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
- обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
- обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
- заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.
- да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 63.

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 64.

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 65.

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

Члан 66.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове и има право на плату као да је радио на свом радном месту, чиме не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу откazati уговор о раду.

Члан 67.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 68.

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 69.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком, осим уз писмену сагласност запослене.

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

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

Члан 70.

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

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним

ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 71.

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 72.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног оболења, 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.

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1. овог члана доноси директор на предлог комисије коју чине 2 представника Послодавца и 3 представника синдиката.

Члан 73.

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

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

Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 75.

Запослени код послодавца бирају најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из става 1. овог члана, у име запослених именује синдикат.

Члан 76.

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,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писменој форми са

образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених,
- одлуком синдиката који је именовао представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 77.

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 оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

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

Члан 78.

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

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

Члан 79.

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 синдиката.

Члан 80.

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

Члан 81.

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 отклањају учених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 82.

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

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

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

Члан 83.

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

Члан 84.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 85.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Број чланова у Одбору за безбедност и здравље на раду представника запослених је 3, док

је број чланова представника послодавца 2 рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и синдикат.

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

Члан 86.

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

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

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 87.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следећа 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 предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима 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 у овој области;
- 12) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
- 13) на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених;

- 14) утврђује послове код послодавца на којима се скраћује радно време у складу са чланом 38. став 3. овог уговора;
- 15) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 88.

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 колективним уговором код послодавца.

Члан 89.

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

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

Члан 90.

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 91.

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. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 92.

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

6. Колективно осигурање запослених

Члан 93.

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

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који

раде на радним mestима са повећаним ризиком, у увећаном износу, сразмерно повећаном ризику од повреда на раду и професионалних оболења.

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

Друштвена брига за здравље на нивоу послодавца

Члан 94.

Послодавац је дужан да у оквиру друштвене бриге за здравље запослених организовано спроводи по службама, по утврђеном распореду, дијагностичке прегледе једном у две године и то:

- за жене: комплетан гинеколошки преглед, ултразвук дојки до 45 година или мамографија од 45. године живота;
- за мушкице: ПСА, ултразвук мокраћне бешике, простате и тестиса;
- за све запослене уз координацију специјалисте медицине рада: комплетна лабораторија, преглед психолога, психијатра, офтамолошки преглед, ЕКГ, остали специјалистички прегледи и дијагностика зависно по индикацији.

IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 95.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима, ПКУ и овим уговором.

Плата се утврђује на основу:

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

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

Основна плата и додаци на плату рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Запосленом чија је основна плата мања од минималне зараде, за пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом и стандардни учинак, послодавац је дужан обрачунати и исплатити основну плату у висини минималне зараде у складу са законом. Основица за обрачун свих додатака на плату у складу са законом и ПКУ, је основна плата запосленог, која је у овом случају минимална зарада.

2. Висина основице

Члан 96.

Висина основице за обрачун и исплату плата утврђује се сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Члан 97.

Основна плата запосленог одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента у висни утврђеној Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама („Сл. гласник РС“, бр. 100/2011, 63/2012, 101/2012, 46/2013, 113/2017 - др. закон, 21/2018 и 95/2018 - др. закон, 10/2019, 86/2019 - др. закон, 13/2020 и 157/2020 - др. закон - у даљем тексту: Уредба о корективном коефицијенту).

Део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате.

Процентуално увећање основне плате запосленог врши се у складу са Уредбом о корективном коефицијенту.

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

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

Члан 98.

У случају промене коефицијената по основу Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плате запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 44/2001, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021 и 48/2021 - у даљем тексту: Уредба) или промене корективног коефицијента по Уредби о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начина обрачуна плате запослених у здравственим установама запосленом ће се коефицијент за обрачун плате или корективни коефицијент, као и оцена утврђена по Уредби утврдити решењем без измене уговора о раду.

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

Члан 99.

Послодавац из сопствених прихода, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се у складу са актом о нормативима и стандардима рада, односно на основу квалитета обављеног посла.

Квалитет обављеног посла из става 3. овог члана оцењује непосредни руководилац који на основу тога даје предлог директору за увећање плате по овом основу.

Члан 100.

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

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

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

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

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

Послодавац је дужан да писмено обавештава синдикат о додељеним стимулацијама.

3. Додатак на плату

Члан 101.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад за све дане празника који су нерадни дани - 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) стање приправност - 10% од основне плате;
- 6) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
- 7) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

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

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

Члан 102.

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

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

Члан 103.

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

Лице са којим је послодавац закључио уговор о волонтерском раду може, у складу са општим актом код послодавца, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

4. Рокови исплате плате

Члан 104.

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.

5. Накнада плате

Члан 105.

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, одазивања 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, територијалне аутономије и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа 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 необавезивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

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

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

Члан 106.

Запослени има право на накнаду плате за време 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 оболењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

6. Накнада трошкова

Члан 107.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

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

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, 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.

Члан 108.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство има право на накнаду трошкове у висини 30% цене литра погонског горива возила које користи, по пређеном километру.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот од породице у висини од 50% просечне нето плате по запосленом код послодавца остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата, под условом да одвојен живот траје најмање 30 дана непрекидно.

Исплата накнаде из претходног става обуставља се за време док запослени из било којих разлога не борави у место у које је упућен.

Запослени је дужан да у року од 3 дана обавести надлежну службу послодавца о трајању времена када не борави у место у које је упућен.

У случају не испуњавања обавезе из претходног става овог члана запослени чини повреду радне обавезе и дужан је да послодавцу врати средства која су му исплаћена за време док није боравио у место у које је упућен.

7. Друга примања

Члан 109.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици

Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења у складу са овим, односно колективним уговором код послодавца.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнери запосленог и деца запосленог.

Члан 110.

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

Члан 111.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину - 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 синдиката у установи.

Члан 112.

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

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

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

Запослени стиче право на исплату јубиларне награде у години када је навршио јубиларних 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу.

Послодавац може запосленима да исплати једнократну награду поводом обележавања дана оснивања установе 07.10.2008. године, уколико за то постоје финансијски услови, у складу са законом и одлуком директора.

Члан 113.

Послодавац може из сопствених прихода да:

- уплаћује премију запосленима за добровољно пензијско осигурање,
- уплаћује премију запосленима за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- исплати награду запосленим женама поводом Дана жена - 8. марта.

Члан 114.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1. Рођење детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у РС према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
2. Помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини три просечне месечне зараде у РС према последње 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 РС према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице из става 1. тач. 1), 2) и 5) овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из ст. 4 тачка 1) и 3) остварује један запослени.

Изузетно, Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом обезбеди солидарну помоћ у случају да запослени или члан уже породице запосленог болује од хроничне болести од већег социјално – медицинског значаја, које захтевају непрекидно лечење, у висини од 50% од неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана, на годишњем нивоу, без приложених рачуна, уз оверену изјаву запосленог да ће новчана средства искористити у сврху у коју су му одобрена.

Право на солидарну помоћ утврђује се посебном одлуком директора здравствене установе.

Чланом уже породице из става 7. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 115.

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

- За дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у

Републици у претходној години;

- За дете школског узраста до завршетка основне школе – 15% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години;

- За дете које похађа средњу школу, односно редовног студента најкасније до навршених 26 година живота – 25% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса 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 зараде у Републици у претходној години.

Новчана помоћ из ставе 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.

Члан 116.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом обезбеди помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника до висине просечне зараде у РС према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина и начин исплате новчане помоћи запосленом, утврђује се посебном одлуком послодавца.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 117.

Радни однос запосленом код Послодавца престаје:

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

2. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНОГ НЕЗАВИСНО ОД ЊЕГОВЕ ВОЉЕ И ВОЉЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 118.

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

- 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;

- 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;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 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.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 119.

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

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

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

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

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

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

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

актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

Члан 120.

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

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

Члан 121.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се уписаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 122.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 123.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених законом:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 124.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 124. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 125.

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

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења;

- 2) коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, полу, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 4) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 5) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду;
- 6) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 126.

Када послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, о томе доноси:

1. Програм решавања вишка запослених, са списком запослених за чијим је радом престала потреба и предвиђеним мерама у складу са законом,
2. Одлуку о утврђивању вишка запослених и списак радника за чијим радом је престала потреба, са предвиђеним мерама – у случајевима када није обавезан да доноси програм из тачке 1. овог члана.

Члан 127.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеним овим уговором:

1. Основни критеријум - резултати рада запосленог,
2. Допунски критеријуми - социјално-економски положај запосленог.

Члан 128.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у период од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене директора, односно лица овлашћеног од стране послодавца. Оцена се мора заснивати на елементима: квалитета и квантитета рада, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а односи се на период од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Члан 129.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењује се критеријум имовног стања запосленог, који се утврђује на основу:

1. Оствареног прихода по члану породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у период од годину дана,
2. Тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог породичног домаћинства.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца на основу исправа

надлежних органа.

Предност има запослени са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно, са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини.

Члановима породичног домаћинства у смислу овог члана сматрају се супружник и деца запосленог, као и друга лица која живе са запосленим, а он или његов супружник имају законску обавезу њиховог издржавања.

Члан 130.

На запослене који остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се критеријуми:

1. Број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
2. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом,
3. Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или чланови његове уже породице болују од тежег оболења према налазу надлежног здравственог органа,
4. Број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 131.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, без њихове сагласности по основу вишака, и то:

1. Инвалиду рада, који је инвалидност стекао радом код послодавца,
2. Запосленој са 30, односно запосленом са 35 и више година стажа осигурања,
3. Самохраном родитељу са дететом до 7 година живота и
4. Родитељу са дететом са посебним потребама.

Члан 132.

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине зраде запосленог за сваку навршenu годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Отпремнина се исплаћује даном престанка радног односа.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 133.

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају и иступају из синдиката под условима прописаним статутом и правилима синдиката.

Члан 134.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.
Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

Члан 135.

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

Члан 136.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику синдиката присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози синдиката пре доношења одлука 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 члanova органа Синдиката са њиховим именима, у року од осам дана од дана достављања акта о упису Синдиката у регистар, односно од дана избора члanova органа Синдиката.

Члан 137.

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 раду здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
3. структури остварених прихода и трошкова;
4. учешћу плате 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 138.

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

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

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

Члан 139.

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

Члан 140.

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

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

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

- 1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
 - 2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
- Послодавац може да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортивских такмичења и сусрета у организацији синдиката у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Члан 141.

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

Послодавац је дужан да синдикату из става 1. овог члана достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 142.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања

синдикалне функције, и то:

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

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

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

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

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

Члан 143.

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

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

Члан 144.

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

Члан 145.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника 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 146.

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

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на

други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника синдиката, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални поверијеник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

XIII ОБАВЕШТАВАЊЕ СИНДИКАТА

Члан 147.

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

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

Члан 148.

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 плате и других права из радног односа.

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

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

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

XIV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 149.

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

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

Члан 150.

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

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

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

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

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 151.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или лице које он овласти у писаној форми.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

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

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена, дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца, решење се сматра уредно достављеним запосленом.

XVI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 152.

Послодавац и запослени могу спорна питања из радног односа и по основу рада решавати споразумно.

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

Члан 153.

Поступак пред арбитром покреће се у року од 3 (три) радна дана од дана достављања решења запосленима.

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

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

Члан 154.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 155.

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 сазнавања за повреду права.

Члан 156.

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.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате плате и накнаде 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) исплате 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 157.

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

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 158.

Овај уговор обавезује све запослене код Послодавца, а закључен је када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 159.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 160.

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

Свака уговорна страна може отказати овај Уговор уз писмено образложение.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим

да су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 161.

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

Синдикат образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређује синдикат сразмерно броју чланова.

Члан 162.

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

Комисија за праћење и примену Колективног уговора има 9 чланова. Оснивач именује 3 члана, Послодавац именује 3 члана и синдикат именује 3 члана.

Члан 163.

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

Члан 164.

Колективни уговор је објављен на огласној табли Послодавца, дана 09.09.2024., а ступа на снагу дана 17.09.2024., године.

ЗА ОСНИВАЧА Покрајински секретар за здравство и потпредседник Покрајинске владе др
Милан Попов

ЗА СИНДИКАТ Председник синдикалне организације Дома здравља Сремска Митровица
Роберт Стрниша

ЗА ПОСЛОДАВЦА Дом здравља Сремска Митровица: в.д. директора др Адия Елхаг