



Број: 52/2021-1

Дана: 05.02.2021. године

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад
Булевар Михајла Пупина 16

Број: 138-11-63/20-01 од 10.02 20 21 год.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА „ДР ЂОРЂЕ ЛАЗИЋ“ СОМБОР

фeбpуap 2021. гoдинe

На основу члана 247 Закона о раду („Сл. гласник РС“ 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“ бр. 96/2019) и Анекса Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“ бр. 58/20).

1. Покрајинска влада (у даљем тексту: **Оснивач**), коју заступа покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић

2. Дом здравља "Др Ђорђе Лазић" Сомбор, кога заступа в.д. директора др Емеше Ури (у даљем тексту: **Послодавац**) и

3. Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије - Синдикална организација Дома здравља (у даљем тексту: **Репрезентативни синдикат**), коју заступа Ева Ђелбабин, председник

закључили су у Сомбору, дана **05.02.2021.** године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА „ДР ЂОРЂЕ ЛАЗИЋ“ СОМБОР

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: овај 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.

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

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

Репрезентативни 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.

Члан 3.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада и питањима која су од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Запослени код Послодавца преко својих представника имају право на учешће у преговорима и закључивању овог уговора.

Запослени, као и представник запослених, због активности из става 1. и 2. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај, у погледу услова рада ако поступа у складу са законом и овим уговором.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. и 2. овог члана је на Послодавцу.

Послодавац код кога није основан синдикат, на основу захтева репрезентативног синдиката потписника овог уговора, доставиће општи акт, а ако не доноси општи акт – уговор о раду запосленог, којим се утврђују права, обавезе и одговорности које се уређују овим уговором.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, други закон, односно подзаконски акт који се односи на права и обавезе запослених.

Уколико се запослени или синдикат у његово име за заштиту својих права обраћа органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом стави на увид акта потребна за заштиту.

Члан 5.

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

Списак посредника за посредовање у поступку заштите од злостављања код Послодавца, сачиниће посебним споразумом репрезентативни синдикат и Послодавац када се за то стекну услови.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, а могу да се утврде и послови за које је предвиђен пробни рад и приправнички стаж са дужином трајања и др. у складу са законом.

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

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два уза стопна 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.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени по истеку времена за које је уговор закључен, настави да обавља послове код Послодавца најмање пет радних дана, по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 7.

Правилник доноси директор Дома здравља, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката код послодавца, уз сагласност Управног одбора Дома здравља.

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

Репрезентативни синдикат из става 1. овог члана дужан је да у року од седам дана од дана достављања достави мишљење на Предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикат из става 1. овог члана не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедба.

2. Поступак избора кандидата

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом.

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

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

Јавни оглас из става 1. 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 3. овог члана, радно место директора јавне службе попуњава се именованем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 9.

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 10.

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца 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 11.

Радни однос заснива се закључивањем уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка, од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Послодавац.

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

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

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) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим 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 7. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, овим 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 и општег акта.

Члан 12.

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, овај уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

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

Оправданим разлогом у смислу става 4. овог члана сматра се:

- болест запосленог;
- смртни случај члана уже породице;
- тежа болест члана уже породице;
- виша сила;
- позив војних или државних органа.

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

Запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца о разлозима из става 5. овог члана.

Члан 13.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави синдикатима 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.

Члан 14.

Обавеза је послодавца да обезбеди број извршилаца у складу са правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе, односно у складу са кадровским планом.

4. Пробни рад

Члан 15.

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 радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

5. Приправници

Члан 16.

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

Здравствена установа 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 здравственом установом 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 протеклом 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 17.

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

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

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

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство 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 18.

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 19.

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

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 20.

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

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

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

Члан 21.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 22.

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 и овим уговором.

Поред случајева измена уговорених услова рада утврђених законом, Послодавац може да анексира уговор о раду у случају промене битних елемената уговора о раду утврђених законом, као и у случају доношења или промене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, ради усаглашавања са променама из тог општег акта.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен на друге одговарајуће послове за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, када то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

- кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;
- кад привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- кад се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
- кад дође до промене у организацији и технологији рада;
- кад се отворе нови послови у процесу рада;
- због замене одсутног запосленог.

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

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 5 овог члана.

Члан 23.

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 за чланове тима изабраног лекара:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са овим уговором;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града 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 обољењима 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.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 5. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 24.

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 25.

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

- 1) три радна дана за сваки испит;
- 2) 15 радних дана за дипломски испит;

3) 30 радних дана за мастер академске студије (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

2. Стручно усавршавање

Члан 26.

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

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

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

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

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

Запослени има право да професионално напредује, у складу са законом.

Члан 27.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 28.

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

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету здравствене установе доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спремности запослених, области за које је здравственом

раднику издата дозвола за 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 Сомбор.

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

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

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

Изузетно од става 8. овог члана, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 7. овог члана, односно уговор о раду са здравственом установом у јавној својини и пре истека уговора, уз обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде здравственог радника, односно здравственог сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

Члан 29.

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 уже специјалистички испит.

Члан 30.

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 33.

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 34.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 34. 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 35.

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

Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

У случају из става 2. овог члана, запослени 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 36.

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.

Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из претходног става овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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 37.

Здравствена установа, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чланом 44. став 3 и радом по позиву);
- 3) прерасподелом радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 38.

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 39.

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 смерница:

1) прва група послова од 30 сати

- стални рад у Служби за стоматолошку здравствену заштиту – рендген техничар

2) друга група послова од 35 сати

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

3) трећа група послова од 36 сати

- стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице - хигијеничарке),

- радна места у операционим салама (радно место оралног хирурга и медицинске сестре/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, физиотерапеутских техничара),

- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре, зубног техничара),

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.

Уколико послодавац у Акту о процени ризика утврди и друге послове са повећаним ризиком, који нису препознати у групама послова из овог члана, скраћено радно време ће се уредити уговором о раду, односно анексом уговора о раду.

Члан 40.

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 41.

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

Здравствена установа, 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.

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

На основу Одлуке из става 4. овог члана директор доноси посебна решења за сваког запосленог здравственог радника обухваћеног дежурством.

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.

Дежурство се обавља ноћу, у дане државних празника и недељом.

Дежурство које се уводи ноћу почиње после 2. смене, а завршава се почетком рада 1. смене.

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

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

Приправност

Члан 42.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица.

Одлуку о увођењу и обиму приправности 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.

Рад по позиву

Члан 43.

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.

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

Члан 44.

Остали облици прековременог рада су сви остали облици радног ангажовања запослених дужи од пуног радног времена.

По одлуци директора, сваки запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена када је то неопходно у случају:

- више силе;
- изненадног повећања обима посла;
- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело знатну материјалну штету;
- да се предузму неодложне мере за безбедност и непрекидно пружање здравствене заштите;
- да се спречи кварење сировина или материјала или отклони квар на средствима за рад, ради спречавања или отклањања штетног дејства и изненадних промена, отклањање кварова на инструментима, уређајима, машинама и у другим случајевима;
- потребе да се замени изненада одсутни запослени
- у другим случајевима када послодавац оцени да је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 45.

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности у складу са чл. 40, 42, 43 и чланом 102. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено или је у приправности, има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом и 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 протекла тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

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

Изузетно од става 3. овог члана, запослени може да буде приправан 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 48.

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

Члан 49.

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.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 50.

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 51.

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

3. Недељни одмор

Члан 52.

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 дужан је 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 53.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим Уговором и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1 овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

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

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом 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 захтеву, у договору са непосредним руководиоцем, на основу истог решења.

Време коришћења годишњег одмора запослених утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за календарску годину који доноси директор (или запослени на кога је директор пренео овлашћење), најкасније до 1. јуна за текућу годину.

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.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

Члан 54.

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 - **за један радни дан;**

2) стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева VIII или VII 2 степен – **за пет радних дана**
- за послове за које се захтева VII-1 степен – **за четири рада радна**
- за послове за које се захтева VI степен – **за три радна дана**
- за послове за које се захтева V, IV или III степен – **за два радна дана**
- за послове за које захтева II или I степен – **за један радни дан**

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 40. овог уговора - **за 12 радних дана**

- за рад на пословима из друге групе члана 40. овог уговора - **за 10 радних дана**

- за рад на пословима из треће групе члана 40. овог уговора - **за 8 радних дана**

- за рад на пословима из четврте групе члана 40. овог уговора - **за 5 радних 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 40. 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**. Хроничне болести од већег социјално - економског значаја које захтевају непрекидно лечење, у смислу ове тачке

су: ХИВ инфекција или од заразних болести, малигна болест, хемофилија, шећерна болест, епилепсија, мултипле склероза, лица у терминалној фази хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистична фиброза, системска аутоимуна болест и реуматска грозница.

- 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 - **седам радних дана;**

б) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 40. овог уговора - **за три радна дана.**

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 39. овог уговора имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Запослени са 30 година рада у радном односу има право на 35 радних дана годишњег одмора, без примене критеријума из овог члана.

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.

Дани годишњег одмора по основу скраћеног радног времена додају се на 35 радних дана и у случају када по осталим критеријумима из овог члана Уговора, број радних дана годишњег одмора прелази утврђени максимум од 35 радних дана.

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

Новчана накнада има карактер накнаде штете.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 55.

Запослени има право на плаћено одсуство укупно до седам 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) рођење 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 несрећом - 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) ради обављања неопходних лекарских прегледа запосленог или чланова његове уже породице – три радна дана;
- 13) ради обављања неодложних личних послова – један дан;

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) смрти бабе и деде запосленог – један радни дан
- 4) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ 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 56.

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

Члан 57.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, а у изузетним случајевима због оправданих разлога по оцени и одобрењу непосредног руководиоца, запослени може доставити документацију у року од 5 дана од дана враћања на рад са плаћеног одсуства.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 58.

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

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

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

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

Члан 59.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, пружања здравствених услуга које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 5) смрт сродника који нису обухваћени чланом 54 овог уговора

- б) за неговање болесног члана уже породице, којим се сматрају чланови наведени у члану 54. овог Уговора
- 7) изградња или адаптација сопствене стамбене зграде или стана
- 8) ради прибављања потребне документације у циљу регулисања радног односа
- 9) других разлога личне природе.

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

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и из других оправданих разлога у дужем трајању, кад то не ремети процес рада.

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

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

Члан 60.

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 61.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 62.

Овим уговором у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 63.

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

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.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 66.

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 67.

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

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

Члан 68.

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 69.

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 70.

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

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

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

Члан 71.

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.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком дужан је да обави лекарски преглед у складу са Актом о процени ризика. Уколико се запослени не одазове у прописаном року на лекарски преглед сматраће се да је повредио радну дисциплину и послодавац ће му изрећи једну од мера из члана 137 овог уговора.

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

Члан 72.

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 73.

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

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1 овог члана доноси директор на предлог комисије коју чине по два представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу овог члана запослени се сматра вишком у складу са законом.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 76.

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

Репрезентативни синдикат врши избор представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених) и то по једног представника из редова запослених на сваких 60 чланова синдиката.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат.

Запослени по организационим јединицама Послодавца дају предлог представника запослених из редова запослених, у писаној форми, Одбору Синдиката.

Одбор Синдиката врши избор представника запослених који су предложени у складу са претходним ставом и то онолики број који им припада по броју чланова Синдиката у складу са претходним чланом овог Уговора.

Изабрани су представници запослених за које се изјасни већина од укупног броја чланова Одбора.

Члан 77.

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, и потписима запослених,
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

У случају из става 1. 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 78.

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) са 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) са другим питањима везаним за ову област

Послодавац је дужан да представницима запослених за безбедност и здравље на раду омогући

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) учествовање у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду

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

Члан 79.

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 писмени 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 (15) дана од дана пријема захтева.

Члан 80.

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

1) директора;

2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;

3) руководиоца дела процеса рада;

4) Одбор за безбедност и здравље на раду;

5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 81.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези с уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених

неправилности и о томе у писаном облику, извести послодавца и представника запослених, најкасније у року од 3 дана.

Члан 82.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима
- 8) прима и посебно евидентира пријаве запослених који су шиканирани на радном месту (мобинговани) од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених у Установи, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог. Сваку овакву пријаву прослеђује Одбору за безбедност и здравље на раду.

Члан 83.

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 84.

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

Члан 85.

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

Представник запослених дужан је да копију сваког захтева упућеног Послодавцу достави одбору Синдиката, одмах након доставе Послодавцу.

Одбор Синдиката је обавезан да размотри предлоге и иницијативе које даје представник запослених и заузме став о истима у року од 10 дана од пријема и о истоме обавести представника запослених, који је дужан радити на реализацији истих.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 86.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

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

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе из става 2. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Одбор је саветодавно тело које је састављено од изабраних представника запослених и представника Послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Одбор укупно броји пет (5) чланова.

Три (3) члана – изабрани представници запослених изабрани од стране Синдиката.

Два (2) члана – изабрани представници Послодавца.

Члан 87.

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

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

Председника Одбора бирају чланови Одбора већином гласова на период од четири године

Одбор заседа по потреби, а најмање једном у 3 месеца.

Одбор доноси одлуке, закључке и ставове већином од укупног броја чланова.

Седнице Одбора заказује председник.

Члан 88.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

8) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

10) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне 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) Активно учествује у поступку око израде акта о процени ризика, као и у праћењу реализације истога,

14) Предлаже измене и допуне акта о процени ризика уколико сматра да сви ризици нису обухваћени или су се појавили нови ризици по здравље и безбедност на раду запослених,

15) Активно прикупља ризике на радним местима путем пријава запослених, као и путем спроведених анкета међу запосленима, на бази којих тражи нове процене послова са аспекта повећаних ризика,

16) Активно учествује са Послодавцем у одређивању правних и физичких лица за мерења штетних утицаја на раду и израду акта о процени ризика, у законом одређеним поступцима за то,

17) Предлаже проверу здравствених способности запослених уколико оцени да постоји основаност за то,

18) Предлаже послодавцу покретање поступака пред надлежним институцијама за остварење радног стажа са увећаним трајањем због услова рада на одређеним пословима,

19) На захтев запослених којима је извршена процена преостале радне способности у складу са законом као и на захтев запослених којима је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, даје предлоге Послодавцу за обављање других одговарајућих послова и прати поступке Послодавца у вези са његовом обавезом да таквим категоријама запослених обезбеди обављање других одговарајућих послова,

20) Прима пријаве запослених који су злостављани на радном месту од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених у Установи, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог. Посебно евидентира пријаве

запослених који су се обратили представнику запослених или самом Одбору. Када то оцени упућује запосленог на посебне видове заштите од злостављања у сарадњи са Синдикатом чији је запослени члан,

21) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 89.

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

Омогућава Одбору коришћење телефонске линије, интернет портала и просторије које користи Синдикат из овог Уговора, ако нема могућности да им обезбеди посебне услове за рад.

Послодавац ће о свом трошку извршити претплату стручно-информативних издања из безбедности и здравља на раду, за потребе рада представника запослених и Одбора, по предлогу Одбора.

На писани захтев представника запослених за пружање стручне помоћи или доставу података и документације везане за безбедност и здравље на раду, директор, односно одређено лице за послове безбедности и здравља на раду, дужни су да доставе одговор односно тражени податак или документацију у року од најкасније пет дана од дана пријема захтева.

Члан 90.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом стави извести одбор.

Члан 91.

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.

Представници запослених и чланови Одбора, за време обављања ове функције, код Послодавца имају права на 15 часова плаћених месечно за обављање дужности које проистичу из функције члана Одбора.

Председник Одбора има право на 20 часова плаћених месечно за обављање послова који проистичу из функције председника Одбора.

Представник запослених има право на плаћено одсуство ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, ван Одбора, по одобрењу Послодавца.

Поред часова рада из става 3. овог члана, представник запослених – члан Одбора има право на плаћено одсуство ради присуствовања семинарима, саветовањима и другим видовима едукације о трошку Послодавца, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

На основу предлога Одбора за присуствовање разним видовима едукације из области здравља и безбедности на раду, директор доноси коначну одлуку о едукацији.

Број дана плаћеног одсуства за едукацију на предлог Одбора, одобрава Послодавац појединачним актом.

Представник запослених, за време плаћеног одсуства ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, има право на накнаду плате најмање у висини плате коју би остварио као да је радио на пословима из свог уговора о раду.

Члан 92.

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.

Ако Послодавац не прихвати иницијативу или предлог Одбора или не поступи по одлуци и закључку Одбора, Одбор може да се обрати надлежној инспекцији, ради решавања спорног питања.

Члан 93.

На седницима Одбора, када се разматра предлог акта о процени ризика на радним местима, обавезно присуствују: представник творца предлога акта о процени ризика на радним местима, представник службе медицине рада и стручно лице Послодавца за послове безбедности и здравља на раду (уколико није члан Одбора).

Послодавац је обавезан, да пре коначног усвајања акта о процени ризика на радним местима, размотри све примедбе, предлоге и сугестије Одбора, представника запослених и одбора Синдиката и да писаним путем да образложен одговор најкасније три дана по усвајању акта о процени ризика на радним местима.

Ако Послодавац не прихвати примедбе на предлог акта о процени ризика на радним местима, Одбор може тражити од Управе за безбедност и здравље на раду, Инспекције рада и одбора Синдиката помоћ у решавању спорних питања.

Одбор може да тражи стручну експертизу појединих делова акта о процени ризика од стране овлашћених правних и физичких лица.

Трошкове стручне експертизе сноси Послодавац.

Члан 94.

Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке ради информисања запослених.

Члан 95.

Одбор, Послодавац и одбор Синдиката дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Одбор је обавезан да своје одлуке и закључке доставља одбору Синдиката, на њихов захтев.

На захтев Одбора, одбор Синдиката обавезан је у року од 10 дана да заузме став по одређеном питању у вези са безбедношћу и здрављем запослених на раду и о томе извести Одбор, а по потреби и Послодавца.

Члан 96.

У случају евентуалног спора у реализацији права и обавеза у области безбедности и здравља на раду, исти ће се настојати решити мирним путем – споразумом или путем арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора. Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од настанка спора.

По одређивању арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 15 дана од његовог одређивања споразумом из претходног става.

Трошкове арбитра сноси Послодавац.

Учесници у закључењу овог Уговора могу решавати настали спор и путем Агенције за мирно решавање спорова, уколико је предмет спора у надлежности Агенције.

Уколико се спор не реши мирним путем, исти ће се решавати путем надлежног суда.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 97.

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

IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

Запослени уживају заштиту у складу са законом и овим уговором.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

Директор Установе је дужан да у складу са законом, организује спровођење обавезних превентивних, систематских прегледа, предвиђених законима из области здравствене заштите и здравственог осигурања.

Установа у складу са законом у оквиру финансијских могућности, о свом трошку упућује запослене на превентивно - рекреативне одморе у сарадњи са Синдикатом, у складу са овим Уговором.

X ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 101.

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

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, и 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 из члана 105. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Плата и друга примања која се не сматрају платом запосленог, не могу бити проглашени пословном тајном.

2. Висина основице

Члан 102.

Учесници овог уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Учесници овог уговора у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Члан 103.

Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће репрезентативни синдикат у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

Члан 104.

Здравствене установе које остварују приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом 1. овог члана, утврђују се општим актом послодавца.

Члан 105.

Запослени има право на додатак на плату:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан у складу са законом – 110% од основне плате;

2) за рад ноћу – 26% од основне плате;

3) за рад недељом – 20% од основне плате;

4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) – 26% од основне плате;

5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате;

6) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

У случају када се запослени 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 106.

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

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

Члан 107.

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.

Члан 108.

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

Члан 109.

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.

3) Накнада плате

Члан 110.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

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

- 2) давање крви, ткива и других органа у хумане сврхе.

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 111.

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 обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Члан 112.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за

рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

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

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

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

Члан 113.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

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

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

4. Накнада трошкова

Члан 114.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са овим уговором, правилником о раду и уговором о раду;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

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

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

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

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

Члан 115.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за дане у којима је радио за долазак на рад и повратак са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада, осим када распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који је утврђена месечна претплатна карта. У том случају запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада и за дане када није био организован јавни превоз, а запослени због организације посла, морао бити присутан на раду.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и изјаве запосленог о коришћењу превоза за долазак и одлазак са рада и начину накнаде трошкова.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борави ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца, ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог, као и податке о врсти превоза који користи и начину накнаде трошкова превоза.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Уколико Послодавац утврди да запослени у изјави из става 3. овог члана, није дао тачне податке а посебно податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код послодавца, сматраће се да је исти запослени учинио повреду радне обавезе која за собом повлачи отказ уговора о раду у складу са законом и овим Уговором.

Директор може својом одлуком да формира посебну комисију због злоупотреба права на путне трошкове. Одлуком регулише: састав, послове, начин рада и др. Синдикат може узети учешћа у раду комисије, уколико оцени да за то постоји оправдани интерес чланства.

Послодавац је дужан путне трошкове исплатити до 5. у месецу за претходни месец.

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

Члан 116.

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

Члан 117.

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.

Накнада из става 1. овог члана исплаћује се под условом да одвојен живот траје најмање 30 дана.

5. Друга примања

Члан 118.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, 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 обољења у складу са овим уговором.

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 3. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деца 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 репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

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

1) 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;

2) једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;

4) две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;

5) три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу.

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

Члан 119.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

Члан 120.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

2) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под

условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;

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

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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 става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор Установе на предлог комисије коју чине по два представника репрезентативног синдиката (репрезентативни синдикат са највећим бројем чланова) и три представника која именује директор Установе.

Члан 121.

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. ово члана има више деце која се налазе у различитим категоријама, исплаћује се један износ помоћи и то детету које остварује најповољније право.

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

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

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

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

Члан 122.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом обезбеди помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника.

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

XI ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 123.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног и физичког лица за време рада код Послодавца и до истека рока 2 године од престанка радног односа.

Клаузула забране конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања о важним пословним информацијама и тајнама.

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

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

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 124.

Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу дужан је да је надокнади, у складу са законом или овим Уговором.

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

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

На основу налаза комисије из става 2 Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Штета се може надокнадити поправком, односно довођењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

Члан 125.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету надокнади у више рата или га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете проузроковане ненамерно.

При делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете послодавац цени ранији рад и поштовање запосленог као и околност да ли би запослени потпуном накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 126.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи:

- име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- време, место и начин извршења штетне радње,
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 127.

Кад утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору Установе или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 128.

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

Ако запослени не пристане да надокнади учињену штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 129.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

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

Члан 130.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му је надокнади у складу са законом и овим Уговором.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси послодавцу у писаној форми и у њему се наводи штета коју је претрпео, износ штете, као и начин њене накнаде.

Одмах по пријему послодавац је дужан да захтев размотри и ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је надокнади у року од 8 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу да закључе споразум о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

Уколико у року од 8 дана од пријема захтева Послодавац запосленом не исплати накнаду штете или уколико се у року од 15 дана од настанка повреде, односно штете запослени и Послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 131.

Запосленом престаје радни однос и то:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима предвиђеним законом.

1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 132.

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

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке;

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

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 133.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду.

Члан 134.

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 135.

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 у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 136.

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 137.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 радних дана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 138.

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 плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, (у зависности од конкретне повреде) која се извршава обуставом од плате, 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Разлози за отказ

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом и овим Уговором.

Члан 139.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако, поред случајева предвиђених законом, својом кривицом учини повреду **радне обавезе** и то:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или намерно неизвршавање радних обавеза;
2. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду;
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава за рад;
4. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;
5. незаконито располагање средствима;

6. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код послодавца

7. теже повреде прописа о безбедности и здрављу на раду;

8. повреда радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;

9. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;

10. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена Установа или појединац;

11. одавање пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао.

12. злоупотреба права на трошкове доласка и одласка са рада

13. ако се запослени понаша противно прописима о спречавању злостављања на раду и спречавања дискриминације

Повреда радних обавеза из овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињени намерно или из грубе непажње.

Члан 140.

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

1. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно и неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана у току месеца

2. неоправданог кашњења на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три радна дана месечно.

3. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 7 дана

4. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду

5. изазивања нереди и туче на раду,

6. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

7. изражавање и заступање политичких опредељења како међу запосленима тако и међу корисницима здравствених услуга.

8. присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика, или неодазивање на упућене анализе;

9. одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава које смањује способност за рад;

Члан 141.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже **потребна знања и способности** за обављање послова на којима ради, односно не остварује резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да по добијању захтева, образује комисију која утврђује знање и способност односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана који морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија из става 3. овог члана, дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да оконча у року 10 дана. Један члан комисије мора обавезно бити представник синдиката чији је запослени члан.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично);
- и на други погодан начин.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 142.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу закона, има право на отказни рок и то :

- 1) 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања,
- 2) 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 3) 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Послодавац може запосленом из овог члана да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са законом и овим уговором, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 143.

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

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

- 2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, 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.

XIV. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 144.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, услед технолошких, економских или организационих промена врши се применом критеријума на начин и у поступку у складу са законом и овим уговором.

Критеријуме из претходног става у складу са законом споразумно утврђују овлашћени представници Послодавца и овлашћени представници синдиката.

Директор Послодавца не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 3. овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос и директор је дужан да га о томе благовремено писаним путем обавести.

Члан 145.

Директор не може без сагласности запосленог донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка, запосленом-особи са инвалидитетом који је инвалидност стекао радом код Послодавца, као ни запосленом са 30 година стажа осигурања и самохараном родитељу или усвојиоцу са дететом до 14 година односно до 26 година ако се налази на редовном школовању.

Под самохраним родитељом у смислу овог члана, сматра се родитељ који је удовац/ица или родитељ чији је супружник решењем суда проглашен несталим.

Члан 146.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од збира једне трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 147.

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

Члан 148.

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

Члан 149.

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

Члан 150.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

Члан 151.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствоваће седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлоге репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

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

Члан 152.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у

Републици Србији обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

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

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 153.

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

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

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

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

Члан 154.

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

Члан 155.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код послодавца и синдикату који има више од 5% у односу на укупан број запослених чланова без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1) обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2) коришћење условног канцеларијског простора са неопходним канцеларијским намештајем, у зависности од броја чланова синдиката;

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;

6) да има своју страницу на интернет порталу Послодавца

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

1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката;

2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

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

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

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

Члан 156.

Послодавац је дужан да репрезентативном 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 157.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у установи 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.

Овлашћени представник Синдиката у смислу става 1. овог члана Уговора је председник Синдиката, код Послодавца.

Члан органа Синдиката код Послодавца и то чланови Одбора и Надзорног одбора имају право на 50% плаћених сати од плаћених сати председника синдиката код Послодавца.

Време проведено у вршењу синдикалне функције сматра се временом проведеном на раду.

Члан 158.

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

1) председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи;

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

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалних активности има право на накнаду плате у складу са законом.

Члан 159.

Послодавац је дужан да поштује услове приступања, одступања из синдиката, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан, на основу његове писмене сагласности, која може бити посебна а може бити садржана у приступници.

Члан 160.

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

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

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

Члан 161.

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 репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице,

синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора за време обављања функције и годину дана по престанку функције, у складу са законом).

Запослени коме мирују права и обавезе због избора, односно именован 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.

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

XVI ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 162.

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

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

Члан 163.

Запослени има право да, у складу са чланом 160. овог уговора, захтева обавештење о:

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

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

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

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

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

XVII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 164.

Синдикати могу организовати штрајк под условима утврђеним законом 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 165.

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

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

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

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

Учесници овог Колективног уговора су сагласни да синдикати и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалним статусом имају право да организовано искажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака.

Запослени који учествује на протестима не може бити позван на одговорност због свог учешћа.

Члан 166.

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

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

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

Члан 167.

Ради заштите јавног интереса и интереса Послодавца, директор или лице које он овласти утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење синдиката, а на основу Уредбе о минимуму процеса рада за време штрајка у здравственим установама.

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

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

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

Члан 168.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку, који не поступи у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку упозорења, који је одржан у складу са Законом и овим уговором.

XVIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 169.

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

Члан 170.

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.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу закона и овог Уговора.

XIX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 171.

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

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

Члан 172.

Поступак пред арбитром покреће се у року од три радна дана од дана достављања решења запосленима, односно од дана сазнања запосленог о повреди његовог права.

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

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

Члан 173.

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 174.

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

Представник синдиката чији је запослени члан може, ако га запослени овласти, да представља и заступа запосленог пред Послодавцем и свим институцијама система, ради заштите права запосленог.

Члан 175.

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 176.

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

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 177.

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

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

Члан 178.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица уговорних страна.

Члан 179.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 180.

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.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 181.

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

Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.

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

Члан 182.

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

Члан 183.

Потписници овог колективног уговора именују по три члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике овог уговора обавештава о примени и датим аутентичним тумачењима овог уговора најмање једном годишње.

Члан 184.

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



Дом здравља „Др Ђорђе Лазић“ Сомбор
в.д. директора др Емеше Ури

За оснивача покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије
Синдикална организација Дома здравља Сомбор
Председник – Ева Ђелбабин



Овај Колективни уговор објављен је дана 02 . 03 . 2021. године на огласној табли Дома здравља „Др Ђорђе Лазић“ Сомбор, Сомбор, а ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања 10 . 03 . 2021. године.