

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05 54/09, 32/2013, 75/2014 113/17, 95/18), Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač RS, APV, i jedinica likalne samoupave ("Službeni glasnik RS" br. 106/18 od 31.12.2018.),

1.Opština Odžaci koju zastupa Lepojic Miloje

(u daljem tekstu Osnivač)

2.Dom zdravlja Odžaci, Odžaci koga predstavlja i zastupa Panić dr Steva

(u daljem tekstu: Poslodavac ili Ustanova),

3.Reprezentativni sindikat kod Poslodavca i to:

- Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije, Sindikalna organizacija Doma zdravlja Odžaci, Odžaci, koju predstavlja i zastupa predsednik Nikolić Milena (u daljem tekstu: Sindikat),

Dana **28.01.2019.** godine, pod brojem **21/19** u Odžacima z a k l j u č u j u :

KOLEKTIVNI UGOVOR DOMA ZDRAVLJA ODŽACI

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ovaj ugovor), u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Ovaj ugovor neposredno se primenjuje u svim zdravstvenim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i lokalna samouprava.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim ugovorom, kao i druga prava koja nisu predviđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Poslodavcem, u smislu ovog ugovora, smatraju se zdravstvene ustanove iz Plana mreže zdravstvenih ustanova, utvrđenim Uredbom o Planu mreže zdravstvenih ustanova („Službeni glasnik RS”, br. 42/06, 119/07, 84/08, 71/09, 85/09, 24/10, 6/12, 37/12, 8/14, 92/15, 111/17, 114/17 – ispravka, 13/18, 5/18 – ispravka).

Član 3.

Ako sindikat smatra da opšti akt, odnosno ugovor o radu nije zaključen u skladu sa odredbama zakona i ovog ugovora, ili da pojedine odredbe nisu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, dužan je da pismeno obavesti poslodavca o potrebi otklanjanja uočenih povreda zakona i ovog ugovora.

Sindikat može, istovremeno, da pokrene postupak kod inspekcije rada i nadležnog suda sa zahtevom za otklanjanje utvrđenih povreda zakona, opšteg akta i ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Sindikat može da pokrene postupak mirnog rešavanja radnog spora u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može da koristi rad preko Agencije za privremeno zapošljavanje, u skladu sa zakonom.

Član 4.

Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat, na osnovu zahteva reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora, dostaviće opšti akt, a ako ne donosi opšti akt – ugovor o radu zaposlenog, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 4a.

Osnovna prava zaposlenih

Zaposleni, neposredno ili preko svojih predstavnika imaju pravo na informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada i pitanjima koja su do značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Zaposleni u Ustanovi, preko svojih predstavnika imaju pravo na učešće u pregovorima i zaključivanju kolektivnih ugovora.

Zaposleni, Kao i predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. i 2. Ovog člana, NE može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj, u pogledu uslova rada ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Pod stavljanjem u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, u smislu prethodnog stava, podrazumeva se premeštaj na druge poslove bez saglasnosti zaposlenog, premeštaj na poslove kod drugog poslodavca, premeštaj u drugu organizacionu celinu ili u drugo mesto rada, umanjeње plate zbog premeštaja i proglašavanje tehnološkim viškom .

Član 4b.

. Zabrana diskriminacije i sprečavanje zlostavljanja na radu

Zabranjeni su svi oblici diskriminacije i zlostavljanja na radu, prema opisu i sadržaju utvrđenim zakonima i podzakonskim aktima.

Spisak posrednika za posredovanje u postupku zaštite do zlostavljanja kod Poslodavca, sačinice posebnim sporazumom Sindikati i Poslodavac kada se za to steknu uslovi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5.

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnjuje samo lice koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, i drugo , u skladu sa zakonom.

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može da zasnjuje radni odnos za obavljanje poslova koji nisu utvrđeni Pravilnikom, a koji je uskladjen sa Kadrovskim planom Ministarstva zdravlja RS kao i sa pozitivnom zakonskom regulativom drugih nadležnih organa za zdravstvene ustanove u RS, po pitanju broja zaposlenih i vrste stručne spreme potrebne za zasnivanje radnog odnosa u zdravstvenoj ustanovi.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, ima ista prava kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona ili ako zaposleni nastavi da obavlja rad (bude prisutan) kod Poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Član 6.

Pravilnik donosi direktor , po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana dužan je da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostavi mišljenje na Predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana ne dostavi mišljenje u roku iz stava 2. ovog člana, smatraće se da nema primedbi.

2. Postupak izbora kandidata

Član 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac raspisivanjem javnog oglasa, a u skladu sa Kadrovskim planom

Poslodavac je obavezan da odluku o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim oglasi kod Nacionalne službe za zapošljavanje i objavi i oglasi na web sajtu Ministarstva zdravlja.

Radno mesto kod poslodavca popunjava se na jedan od sledećih načina:

- 1) trajnim premeštajem zaposlenog;
- 2) na osnovu sporazuma o preuzimanju;
- 3) sprovođenjem konkursa.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, radno mesto direktora javne službe popunjava se imenovanjem, nakon sprovedenog izbornog postupka u skladu sa zakonom.

Član 8.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

- 1) naziv i opis posla;
- 2) način zasnivanja radnog odnosa (na određeno ili neodređeno vreme);
- 3) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 4) dužinu probnog rada, ako je za određene poslove predviđen probni rad;
- 5) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 6) potrebno radno iskustvo.

Rok za prijavu kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Ako dva ili više kandidata ispunjavaju uslove za zasnivanje radnog odnosa, prednost

po osnovu radnog iskustva će imati onaj kandidat koji je radno iskustvo stekao radom u Ustanovi.

Član 9.

Kandidati koji su se javili na oglas mogu biti pozvani na razgovor radi pružanja dodatnih podataka koji mogu biti važni za odluku o prijemu (prethodno iskustvo o radu, prosečna ocena u toku školovanja, dodatno obrazovanje ili osposobljenost, dužina trajanja školovanja, itd.).

O razgovoru sa kandidatom obavezu se sačinjava zapisnik.

O izboru kandidata odlučuje direktor.

Direktor prethodno može pribaviti mišljenje rukovodioca radne jedinice u kojoj će kandidat po prijemu raditi.

Rok u kome kandidat mora biti obavešten o izboru ne može biti duži od 30 dana od dana isteka roka za prijavu kandidata.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima koja se odnose na organizaciju rada i poslovanja, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na njegov zahtev omogući uvid u ovaj Ugovor kao i druga opšta akta Poslodavca, koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

3. Ugovor o radu

Član 10.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava Poslodavac.

Ugovor o radu u ime i za račun Poslodavca zaključuje direktor ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako Poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 6. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne plate na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elementi za utvrđivanje osnovne plate, radnog učinka, naknade plate, uvećane plate, dodatka na platu i drugih primanja utvrđenih u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom;
- 12) rokove za isplatu plate i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;
- 14) dužinu probnog rada;
- 15) trajanje pripravnčkog staža, ako se radni odnos zasniva sa pripravnikom, u skladu sa zakonom;
- 16) trajanje odmora u toku dnevnog rada i godišnjeg odmora;
- 17) trajanje dnevnog i nedelnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 8. tač. 11), 12) i 17) ovog člana, ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

Član 11.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslovima koji se obavljaju na određenom radnom mestu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na njegov zahtev, dostavi na uvid zakon, ovaj ugovor i druga akta koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa pre stupanja na rad, odnosno pre angažovanja, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i diskriminacije na radu, kao i o pravu na zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu koju je dužan da obezbedi poslodavac u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana zlostavljanja na radu i zabrana diskriminacije.

Član 12.

Poslodavac je dužan da na početku svake kalendarske godine dostavi reprezentativnim sindikatima u ustanovi, koji pripadaju reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u

Republici Srbiji, spisak zaposlenih i da na njihov zahtev dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih u prethodnoj godini.

Spisak iz stava 1. ovog člana mora da sadrži ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu, naziv posla i nivo obrazovanja zaposlenih koji su zasnovali radni odnos.

Član 13.

Obaveza je poslodavca da obezbedi broj izvršilaca u skladu sa pravilnikom koji uređuje bliže uslove za obavljanje zdravstvene delatnosti u zdravstvenim ustanovama i drugim oblicima zdravstvene službe, odnosno u skladu sa kadrovskim planom.

4. Probni rad i stupanje na rad

Član 14.

Probni rad može trajati najkraće jedan mesec, a najduže šest meseci.

Radne i druge stručne sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada utvrđuje komisija od tri člana koju imenuje direktor.

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i nivo obrazovanja kao i zaposleni na probnom radu.

Komisija prati radne i stručne sposobnosti zaposlenog u toku probnog rada.

Komisija je dužna da sedam radnih dana pre isteka probnog rada, direktoru dostavi u pismenoj formi obrazloženo mišljenje o uspehu i rezultatima rada zaposlenog.

Član 14a.

Zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa od dana stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Opravdanim razlogom u smislu prethodnog stava ovog člana smatra se:

- bolest zaposlenog,
- smrtni slučaj člana uže porodice,
- teža bolest člana uže porodice,
- viša sila,
- poziv vojnih ili državnih organa

O razlozima iz stava 3. ovog člana, zaposleni je dužan da bez odlaganja obavesti Poslodavca.

5. Pripravnici

Član 15.

Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme može se zaključiti sa pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za obavljanje određenih poslova zdravstvene delatnosti.

Poslodavac je dužan da zasnuje radni odnos na određeno vreme sa određenim brojem pripravnika, u skladu sa aktom koji u skladu sa zakonom, donosi ministar nadležan za poslove zdravlja (u daljem tekstu: ministar).

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, prestaje radni odnos protekom vremena za koje je radni odnos zasnovan.

Pripravnik može obavljati pripravnički staž i kao volonter pod uslovima utvrđenim ugovorom o obavljanju volonterskog rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.

Lice sa kojim je zaključen ugovor o volonterskom radu, kao radu van radnog odnosa, ima prava iz obaveznog socijalnog osiguranja u skladu sa zakonom.

6. Personalni dosije zaposlenih

Član 16.

Poslodavac je dužan da za svako lice sa kojim je zasnavao radni odnos vodi personalni dosije.

U personalnom dosijeu se čuvaju svi podaci koji su važni za radnopravni status zaposlenog kod poslodavca (ugovor o radu, rešenja i drugi akti o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog).

Zaposleni je obavezan da neposrednom rukovodiocu prijavi adresu boravka i broj telefona, kao i svaku promenu tih podataka, kako bi mogao da bude dostupan radi obaveštavanja, dostavljanja i pozivanja, a u roku od 8 dana od promene podataka.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumentaciju iz personalnog dosijea uz prisustvo lica ovlašćenog za vođenje personalnih poslova kod poslodavca.

Lice koje ima uvid u personalni dosije zaposlenog ne sme trećem licu da ustupa dokumentaciju i saopštava podatke iz personalnog dosijea koji se odnosi na zaposlenog, bez njegove prethodne pismene saglasnosti, osim na zahtev suda i u drugim zakonom predviđenim slučajevima.

7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 17.

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca organizuje se opšta orijentacija i obuka pod nadzorom (u daljem tekstu: obuka) u radnoj jedinici u kojoj treba da obavlja poslove.

Tokom obuke zaposleni se upoznaje sa rukovodiocima, drugim zaposlenima u radnoj jedinici, organizacijom rada kod poslodavca i procesom rada na poslovima koje obavlja, kao i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 18.

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca ili se premešta na druge poslove, poslodavac je dužan da organizuje obuku pod nadzorom zaposlenog sa iskustvom – mentorom.

Opštim aktom se bliže uređuje način organizovanja obuke.

Dužina obuke zavisi od složenosti posla, individualnih sposobnosti zaposlenog i procene mentora i neposrednog rukovodioca.

Zaposlenom se dostavlja pisana lista sa delovima radnog procesa poslova koje obavlja.

Mentor potpisom overava uspešno završen svaki deo obuke sa liste delova radnog procesa.

Član 19.

Obuka traje najmanje dve nedelje, osim ako mentor pismeno ne potvrdi da je zaposlenom bilo dovoljno i kraće vreme za obuku.

Tokom perioda obuke zaposleni može obavljati poslove samo pod nadzorom mentora.

Zaposleni i neposredni rukovodilac mogu tražiti dodatnu obuku ako smatraju da je to neophodno za bezbedno obavljanje poslova.

Član 20.

U personalnom dosijeu zaposlenog čuva se evidencija o toku, trajanju i završetku obuke.

8. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 21.

Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca se utvrđuju slučajevi kada će se smatrati da postoji potreba procesa i organizacije rada.

Član 22.

Zaposleni može privremeno ili trajno da bude raspoređen na rad iz jednog mesta u drugo uz njegov pristanak.

Zaposleni može da se rasporedi na rad kod istog poslodavca iz jednog u drugo mesto rada bez njegovog pristanka, osim za članove tima izabranog lekara:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad manja do 50 km u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni raspoređuje na teritoriji iste opštine, odnosno grada a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

Zaposlena – žena za vreme trudnoće, majka sa detetom predškolskog uzrasta i majka deteta sa smetnjama u razvoju ili sa teškim urođenim ili stečenim oboljenjima i stanjima, zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost II kategorije i invalidi sa preostalom odnosno smanjenom radnom sposobnošću ne mogu da budu raspoređeni u smislu stava 2. ovog člana.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

III. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje

Član 23.

Poslodavac može, u skladu sa pravilnikom i kadrovskim planom zdravstvene ustanove, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje, i to:

- 1) ako se ukaže potreba za dodatnim obrazovanjem zaposlenog;
- 2) ako premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada, zahteva dodatna znanja i veštine za obavljanje ovih poslova.

Član 24.

Zaposleni koga je poslodavac uputio na dodatno obrazovanje ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, i to:

- 1) tri radna dana za svaki ispit;
- 2) 15 radnih dana za diplomski ispit;
- 3) 30 radnih dana za master akademske studije (magistarski ispit) i doktorske akademske studije (odbrana doktorata).

2. Stručno usavršavanje

Član 25.

Poslodavac je dužan da zdravstvenom radniku i zdravstvenom saradniku obezbedi stručno usavršavanje koje podrazumeva sticanje znanja i veština, a koje obuhvata:

- 1) specijalizacije i uže specijalizacije;
- 2) kontinuiranu edukaciju.

Troškove stručnog usavršavanja snosi poslodavac.

Član 26.

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

- 1) učešće na stručnim i naučnim skupovima;
- 2) učešće na seminarima, kursevima i drugim programima kontinuirane edukacije.

Član 27.

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje u skladu sa delatnošću zdravstvene ustanove, prema Planu stručnog usavršavanja (u daljem tekstu: Plan) zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, koji donosi zdravstvena ustanova, a na osnovu predloga stručnog saveta zdravstvene ustanove.

Rukovodioci organizacionih jedinica dužni su da stručnom savetu zdravstvene ustanove dostave predlog Plana do kraja aprila tekuće godine za narednu godinu, vodeći računa o stručnoj spremi zaposlenih, oblasti za koje je zdravstvenom radniku izdata dozvola za samostalni rad (licenca), kao i poslovima koje obavljaju zdravstveni saradnici.

Stručni savet razmatra dostavljene predloge i dostavlja svoj predlog do kraja maja tekuće godine za narednu godinu.

Plan iz stava 1. ovog člana usvaja upravni odbor zdravstvene ustanove i dostavlja zaposlenima na uvid do kraja septembra tekuće godine za narednu godinu.

Na predlog Plana mišljenje daje zavod za javno zdravlje – Sombor.

Poslodavac je dužan da plan stručnog usavršavanja, po njegovom usvajanju, dostavi Sindikatima.

Član 28.

Zaposleni koga je poslodavac uputio na specijalizaciju i užu specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, i to 30 radnih dana za specijalistički i uže specijalistički ispit.

Član 29.

Poslodavac upućuje zaposlenog na pohađanje programa kontinuirane edukacije, koji je akreditovan od strane Zdravstvenog saveta Srbije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad (licence).

Član 30.

Poslodavac je dužan da zaposlenima omogući pohađanje programa kontinuirane edukacije, vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju zdravstvene ustanove, odnosno kontinuiranom pružanju zdravstvene zaštite.

Član 31.

Zaposleni koga je poslodavac uputio na pohađanje programa kontinuirane edukacije ima pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme trajanja programa, kao i za vreme neophodno za dolazak u mesto u kome se sprovodi program kontinuirane edukacije i povratak u mesto rada.

3. Edukacija koja nije o trošku poslodavca

Član 32.

Osim kontinuirane edukacije koja je određena planom stručnog usavršavanja, poslodavac može odobriti i druge oblike edukacije zaposlenom.

Zaposleni koji ima najmanje šest meseci neprekidnog radnog odnosa u ustanovi, ima pravo na edukaciju iz stava 1. ovog člana.

Član 33.

U slučaju kada zaposleni na lični zahtev prisustvuje sastancima i drugim programima iz člana 32. ovog ugovora, poslodavac nema obavezu plaćanja troškova edukacije, osim ako proceni da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

IV. RADNO VREME

1. Radno vreme

Član 34.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drugačije određeno.

Radno vreme može biti kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

U slučaju iz stava 2. ovog člana, zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje Osnivač.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 35.

Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena zaposlenog za period od četiri nedelje (mesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog se objavljuje najmanje deset dana pre primene.

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena, u roku ne kraćem od 48 časova unapred.

Izuzetno Poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kada je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz prethodnog stava ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa niti nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno.

Član 36.

Neprekidnost rada kod poslodavca radi pružanja zdravstvene zaštite obezbeđuje se sledećim redosledom:

- 1) smenskim radom (koji traje 24 sata u kontinuitetu);
- 2) prekovremenim radom (dežurstvom, pripravnošću i u izuzetnim slučajevima utvrđenim članom 41. stav (2), radom po pozivu);
- 3) preraspodelom radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena radno vreme zaposlenog u toku nedelje ne može biti duže od 60 sati.

Član 36a.

Noćni rad

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

3. Skraćeno radno vreme

Član 37.

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Član 38.

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa izvršenom procenom rizika i stručnom analizom službe medicine rada, a najviše 10 časova nedeljno.

Dužina radnog vremena za grupe poslova, ukoliko se te grupe poslova obavljaju na radnim mestima koja su utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom, utvrđuje se na osnovu sledećih smernica:

1) prva grupa poslova od 30 sati

- stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja,
- stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja,

U ovu grupu spadaju sledeći poslovi kod Poslodavca:

-Poslovi spec.radiologije ,

-Viših RTG tehničara u odseku radiološke dijagnostike;

2) druga grupa poslova od 35 sati

- stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača, medicinskih sestara i tehničara),

3) treća grupa poslova od 36 sati

- stalni rad sa licima sa mentalnim smetnjama,
- stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi

U ovu grupu spadaju i sledeći poslovi kod Poslodavca:

-poslovi neuropsihijatra,

-psihijatra,

-medicinskih tehničara u odseku psihijatrije ,

-laboratorijski tehničari,

-perlač laboratorijskog posuđa,

-klinički biohemičar,

-medicinski tehničari u vanbolničkom stacionaru opšteg tipa.

4) četvrta grupa poslova od 37 sati

- stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju,
- stalni rad u stomatološkoj ordinaciji,
- stalni rad u kotlarnicama.

U ovu grupu spadaju i sledeći poslovi kod Poslodavca.

- poslovi patronažne sestre,
- poslovi dr stomatologije,
- poslovi stomatološke sestre.

5) peta grupa poslova od 38 sati

– stalni rad noću (od 22 časa do 6 časova narednog dana) duže od jedne trećine radnog vremena.

Skraćeno radno vreme iz stava 2. ovog člana, ne može biti kraće od 30 sati nedeljno.

Skraćeno radno vreme iz st. 2. i 3. ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

Kada se na radnom mestu pojave nove opasnosti ili štetnosti, odnosno dođe do promene nivoa rizika u procesu rada, u postupku izmene ili dopune akta o proceni rizika, poslodavac može da, nakon izvršene stručne analize, kao preventivnu meru za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme.

4. Prekovremeni rad

Dežurstvo

Član 39.

Zdravstvena ustanova može, radi obezbeđivanja neprekidne zdravstvene zaštite, da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Odluku o uvođenju i obimu dežurstva na nivou zdravstvene ustanove, kao i po zaposlenom zdravstvenom radniku, donosi direktor.

Zdravstvenom radniku dežurstvo ne može trajati duže od 10 časova nedeljno.

Izuzetno od stava 3. ovog člana poslodavac može doneti odluku da za određenog zdravstvenog radnika dežurstvo traje i duže, a najviše do 20 časova nedeljno, u zavisnosti od delatnosti zdravstvene ustanove, raspoloživog kadra, kao i organizacije zdravstvene službe za teritoriju koju pokriva zdravstvena ustanova, u skladu sa zakonom.

Na osnovu odluke iz stava 2 ovog člana direktor donosi posebna rešenja za svakog zaposlenog zdravstvenog radnika obuhvaćenog dežurstvom.

Pripravnost

Član 40.

Pripravnost je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zaposleni zdravstveni radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti stalno dostupan radi pružanja hitne medicinske pomoći u zdravstvenim ustanovama.

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor.

Zaposleni zdravstveni radnik koji je u pripravnosti mora da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan.

Zaposleni zdravstveni radnik se mora javiti na posao u što kraćem roku.

Rad po pozivu

Član 41.

Rad po pozivu jeste poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite.

Ako se organizacijom rada zdravstvene ustanove u redovnom radnom vremenu, odnosno dežurstvu, odnosno pripravnosti, ne može obezbediti kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite, zdravstvena ustanova može, izuzetno (u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda ili saobraćajnih nezgoda), organizovati rad po pozivu.

Odluku o uvođenju rada po pozivu donosi direktor, odnosno lice koje on ovlasti, na predlog rukovodioca organizacione jedinice, kojom se određuju zdravstveni radnici koji se pozivaju radi pružanja zdravstvene zaštite, neposredno po nastupanju okolnosti predviđenih stavom 2. ovog člana.

Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 42.

Zaposleni zdravstveni radnik koji radi prekovremeno u skladu sa čl. 39–41. i članom 94. ovog ugovora ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa ovim ugovorom.

Zaposleni nemedicinski radnik i zdravstveni saradnik koji radi prekovremeno ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa ovim ugovorom.

Na pismeni zahtev zaposlenog prekovremeni rad iz st. 1. i 2. ovog člana se tromesečno preračunava u slobodne sate, umesto prava na dodatak na platu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje slobodnih sati iz stava 3. ovog člana najkasnije u roku od šest meseci od proteka tromesečja u kome ih je ostvario.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

Za svaki sat prekovremenog rada, zaposleni ima pravo na sat i po slobodno.

Član 43.

Izuzetno, ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 42. stav 4. ovog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i članom 94. ovog ugovora.

Ako zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate zbog prestanka radnog odnosa ili premeštaja na poslove u drugu radnu jedinicu, ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad.

Član 44.

Za vreme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni zdravstveni radnik ne radi, ima pravo na dodatak na platu u skladu sa ovim ugovorom.

Pripravnost radnim danom može trajati najviše 16 sati, a subotom, nedeljom i praznikom 24 sata.

Sati dežurstva, rada po pozivu i pripravnosti se međusobno isključuju.

Član 45.

Poslodavac je dužan da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Član 45a

Zaposlenoj za vreme trudnoće, jednom od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško ometenom u razvoju, može se odrediti pripravnost i prekovremeni rad samo uz njegovu pismenu saglasnost.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 46.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena zaposlenog.

Poslodavac je obavezan da uredi vreme odmora na način kojim se ne ugrožava obavljanje delatnosti.

Zaposleni koji radi duže od 8 sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 45 minuta.

2. Dnevni odmor

Član 47.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, u skladu sa zakonom.

3. Nedeljni odmor

Član 48.

Zaposlenom se mora obezbediti nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku radne nedelje, kome se dodaje vreme odmora u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili zbog rasporeda radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor, u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristi nedeljni odmor, poslodavac mora da obezbedi odmor u toku naredne nedelje.

Zaposlenom se mora obezbediti da najmanje jednom mesečno ne radi subotom i nedeljom uzastopno.

Ako zbog nepredviđenih okolnosti koje nastanu posle objavljenog rasporeda radnog vremena, nije moguće obezbediti zaposlenom pravo iz stava 4. ovog člana, to pravo se prenosi na prvi naredni mesec.

4. Godišnji odmor

Član 49.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Član 49a.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1) radnog iskustva:

– za svake tri godine rada u radnom odnosu – jedan radni dan;

2) stručne spreme:

- za poslove za koje se zahteva VIII, VII-2, VII-1 ili VI stepen – za tri radna dana;

- za poslove za koje se zahteva (V, IV ili III stepen) – za dva radna dana;

- za poslove za koje se zahteva II ili I stepen) – za jedan radni dan;

3) uslova rada:

– za rad na poslovima iz prve grupe člana 38. ovog ugovora – za 12 radnih dana,

– za rad na poslovima iz druge grupe člana 38. ovog ugovora – za 10 radnih dana,

– za rad na poslovima iz treće grupe člana 38. ovog ugovora – za osam radnih dana,

– za rad na poslovima iz četvrtе grupe člana 38. ovog ugovora – za pet radnih dana,

– za rad na poslovima iz pete grupe poslova člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana;

4) doprinosa na radu na predlog neposrednog rukovodioca, i to za:

– izuzetne rezultate rada – pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

– osobi sa invaliditetom – za pet radnih dana,

– roditelju sa detetom do 14 godina života – za dva radna dana, a za svako naredno maloletno dete po jedan radni dan,

– samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,

– zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za pet radnih dana,

– zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje – za pet radnih dana,

Hronične bolesti od većeg socijalno - ekonomskog značaja koje zahtevaju neprekidno lečenje, u smislu ove alineje su: HIV infekcija, maligna bolest, hemofilija, šećerna bolest, epilepsija, multiple skleroza, lica u terminalnoj fazi hronične bubrežne insuficijencije, cistična fibroza, sistemska autoimuna bolest, reumatska groznica;

– zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno – pet radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

– zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima kao i zaposlenom koji radi u smenama, noću, subotom i nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od **35 radnih dana**.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade na poslovima iz člana 38. ovog ugovora imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Član 50.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi pismeno rukovodiocu radne jedinice.

Rukovodilac radne jedinice dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih grupisan prema poslovima.

Poslodavac će pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora naročito voditi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim ukupnim stažom osiguranja i zahtevima zaposlenih sa decom do 14 godina.

Vreme korišćenja godišnjih odmora zaposlenih utvrđuje se, po pravilu, Planom korišćenja godišnjih odmora za kalendarsku godinu koji donosi direktor, ili zaposleni na koga je direktor preneo ovlašćenje, najkasnije do 1. juna za tekuću godinu.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi pisanim putem rukovodiocu radne jedinice.

Rešenje se izdaje sa datumom korišćenja prvog dela godišnjeg odmora, a ostatak dana zaposleni koristi u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem, na osnovu istog rešenja.

Rukovodilac radne jedinice dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih grupisan prema poslovima, na osnovu prethodno sprovedene ankete među zaposlenima.

Direktor izdaje rešenje u kome utvrđuje datum korišćenja prvog dela godišnjeg odmora, a ostatak dana zaposleni koristi u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem, na osnovu istog rešenja.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Član 50a.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

VI. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 51.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo ukupno do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanja braka – sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta – tri radna dana;
- 3) rođenje deteta – pet radnih dana;
- 4) porođaja drugog člana uže porodice – jedan radni dan;
- 5) usvajanja deteta – pet radnih dana;
- 6) polaska deteta u prvi razred osnovne škole – 2 radna dana;
- 7) teže bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;

- 8) selidbe – tri radna dana;
9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – pet radnih dana;
10) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat – do sedam radnih dana;
11) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore – sedam radnih dana;
12) radi obavljanja neodložnih ličnih poslova – jedan radni dan.
Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:
1) zbog smrti člana uže porodice – pet radnih dana;
2) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog – dva radna dana;
3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – **dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.**
Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.
Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposlenom se može, na predlog specijaliste medicine rada, odobriti plaćeno odsustvo od deset radnih dana radi rehabilitacije iz medicinskih razloga, ukoliko se proces rada može organizovati bez angažovanja novog zaposlenog.

Član 52.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi prisustvovanja sastancima i sednicama sindikata, kao i na poziv državnih organa, organa jedinice lokalne samouprave i pravosudnih organa, u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskog veštaka, u skladu sa zakonom.

VII. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u slučajevima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog kolektivnim ugovorom kod poslodavca, kada to ne remeti proces rada.

Pismeni zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje dve nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima bolesti ili smrti u porodici.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac a odobrava direktor zdravstvene ustanove, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Član 54.

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

- 1) oporavka, putovanja, lečenja zaposlenog koje nije obuhvaćeno kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- 2) učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama;
- 3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva;
- 4) u slučaju kada zaposleni obavlja poslove sudskog veštaka, u skladu sa zakonom, kao fizičko lice;
- 5) drugih razloga lične prirode, koji mogu obuhvatiti:

- smrt srodnika, koji nisu obuhvaćeni članom 51. ovog Ugovora, za negovanje bolesnog člana uže porodice, banjskog i drugog lečenja o trošku zaposlenog, izgradnje ili adaptacije sopstvene stambene zgrade ili stana, radi pribavljanja potrebne dokumentacije u cilju regulisanja radnog odnosa

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 55.

Zaposleni koji radi u zdravstvenoj ustanovi više od dve godine neprekidno, ima pravo na neplaćeno odsustvo zbog obrazovanja ili stručnog usavršavanja koje ima za cilj sticanje veština, znanja ili zvanja neophodnih za obavljanje posla zaposlenog ili pripremu za rad na drugim poslovima kod poslodavca.

Odsustvo iz stava 1. ovog člana odobrava se zaposlenom ako se obrazovanje ili stručno usavršavanje obavlja u ustanovi priznatoj od strane nadležnog državnog organa.

Član 56.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da omogući korišćenje neplaćenog odsustva i iz drugih opravdanih razloga i u dužem trajanju, kada to ne remeti proces rada a najduže do šest meseci.

Pisani zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje četiri nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima koje nije moguće planirati.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac a odobrava direktor zdravstvene ustanove, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 56a.

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 57.

Zaposleni uživa zaštitu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Poslodavac u skladu sa zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, Aktom o proceni rizika i ovim Ugovorom ima opšte i posebne obaveze za sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja zaposlenih i drugih lica koja po bilo kom osnovu obavljaju rad ili se osposobljavaju za rad kod Poslodavca.

Poslodavac može posebnim aktom da reguliše sva pitanja vezana za bezbednost i zdravlje na radu koja nisu regulisana ovim ugovorom.

Član 58.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa pozitivnim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu i [Aktom o proceni rizika radnih mesta kod poslodavca](#).

Član 59.

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 60.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na platu.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Poslodavac je dužan da:

1. obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu;
2. obaveštava zaposlene i njihove predstavnike za bezbednost i zdravlje na radu o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem, odnosno da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbedan rad;
3. da zaposlenima izda na upotrebu sredstva za rad, kao i sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu na kojima su primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu, da obezbedi kontrolu njihove upotrebe u skladu sa namenom i da obezbedi održavanje sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu u ispravnom stanju;

4. obezbedi, na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine rada, o svom trošku propisane lekarske preglede zaposlenih, u skladu sa zakonom;
5. obezbedi pružanje prve pomoći, kao i da osposobi odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti;
6. zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih.
7. da sprovede i druge mere u skladu sa zakonom.

Član 61.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 62.

Zaposleni kome preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovedenih mera za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da, u skladu sa zakonom, odbije da obavlja poslove i ima pravo na platu kao da je radio na svom radnom mestu.

Zaposleni koji odbije da obavlja poslove u skladu sa stavom 1. ovog člana, ne čini time povredu radne obaveze i ne može da mu se po tom osnovu otkáže ugovor o radu.

Član 63.

Kada mu preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, kada zaposleni napusti radno mesto, ima pravo na platu.

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 64.

Zaposleni može biti angažovan na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije invalid rada.

Član 65.

Zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva.

Poslodavac je dužan da obezbedi da zaposlena žena za vreme trudnoće bude u pismenoj formi obavještena o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju.

Član 66.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Neispunjavanje posebnih zdravstvenih uslova za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 67.

Aktom o proceni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

Član 68.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima, prema uputstvima medicine rada.

Odluku o upućivanju zaposlenih na odmor iz stava 1 ovog člana donosi direktor na predlog komisije koju čine po 2 predstavnika Poslodavca i reprezentativnog sindikata.

Član 69.

Zaposleni koji je profesionalno oboleo ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog toga što je profesionalno oboleo.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom, kome je utvrđeno profesionalno oboljenje, u skladu sa Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti, obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 70.

Poslodavac je dužan da zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 71.

Zaposleni kod poslodavca biraju predstavnike za bezbednost i zdravlje na radu – po jednog predstavnika na 50 zaposlenih.

Predstavnike zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu iz stava 1 ovog člana, u ime zaposlenih imenuje reprezentativni sindikat kod Poslodavca, ako ima više reprezentativnih sindikata, kao u vreme zaključenja ovog ugovora, predstavnike zaposlenih imenuju reprezentativni sindikati sporazumno, vodeći računa o broju članova sindikata u odnosu na broj predstavnika zaposlenih.

Član 72.

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane zbog:

- prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
- podnošenja ostavke,
- nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pismenoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima i potpisima zaposlenih,
- odluke sindikata, odnosno reprezentativnih sindikata koji su imenovali predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu sprovodi se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 73.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 4) sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 5) o drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, a u slučaju nastupanja okolnosti iz stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana, odmah po njihovom nastanku.

Član 74.

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu.

Na pismeni zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku od petnaest dana od dana prijema zahteva.

Član 75.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

- 1) direktora;
- 2) lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
- 3) rukovodioca dela procesa rada;
- 4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) odbor reprezentativnog sindikata.

Član 76.

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u vezi s uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti za otklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, izvesti poslodavca.

Član 77.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

- 1) neposredno komunicira sa zaposlenima;
- 2) prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
- 3) neposredno komunicira sa rukovodiocima – organizatorima procesa rada;
- 4) neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca;
- 5) daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
- 6) zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
- 7) da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima.

8) **prima i posebno evidentira prijave zaposlenih koji smatraju da su zlostavljani ili diskriminirani na radnom mestu (mobirani) od strane drugog zaposlenog, grupe zaposlenih ili od strane svojih nadređenih u Ustanovi, što utiče na bezbednost i zdravlje na radu zaposlenog. Svaku ovakvu prijavu prosleđuje Odboru za bezbednost i zdravlje na radu**

Član 78.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, kao i članovi odbora iz tačke 4. ovog poglavlja, imaju pravo na plaćeno odsustvo, radi obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijskom nadzoru, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, kao i članovi odbora iz tačke 4. ovog poglavlja, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, imaju pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, kao i članovi odbora iz tačke 4. ovog poglavlja, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje aktivnosti bezbednosti i zdravlja na radu, dužni su da blagovremeno o tome obaveste neposrednog rukovodioca.

Član 79.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije uživa zaštitu shodno članu 188. Zakona o radu, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 80.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da reprezentativne sindikate informiše o svom radu najmanje jednom u šest meseci, odnosno na svaki njihov zahtev.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljniji položaj predstavnika zaposlenih (premeštaj na druge, manje plaćene poslove, premeštaj u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije.

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 81.

Odbor je savetodavno telo koje je sastavljeno od izabranih predstavnika zaposlenih i predstavnika Poslodavca, s tim da je broj predstavnika zaposlenih, veći od predstavnika Poslodavca u skladu sa Zakonom.

Odbor ukupno broji 5 članova.

-2 člana, izabranih predstavnika zaposlenih Sindikalne organizacija Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije,

-1 član, izabranog predstavnika zaposlenih Sindikalne organizacije Sindikata lekara i farmaceuta Srbije,

-2 člana, izabranih predstavnika Poslodavca, koje imenuje direktor, od kojih je jedan stručno lice za bezbednost i zdravlje na radu, Ustanove.

Član 82.

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Direktor, odnosno reprezentativni sindikat može uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika poslodavca, odnosno reprezentativnog sindikata, ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovníkom o radu.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Predsednik odbora za bezbednost i zdravlje na radu je uvek iz reda predstavnika zaposlenih.
Poslovnikom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 82a.

Predsednika Odbora biraju članovi Odbora većinom glasova na period od jedne godine.
Predsednik Odbora je uvek iz reda predstavnika zaposlenih.
Odbor zaseda po potrebi, a najmanje jednom u 3 meseca.
Odbor donosi odluke, zaključke i stavove većinom od ukupnog broja članova.
U slučaju podele glasova, odlučujući je glas predsednika.
Sednice Odbora zakazuje predsednik.
Odbor može doneti Poslovnik o svom radu.

Član 83.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

- 1.Ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- 2.Učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu,
- 3.Zahteva od Poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- 4.Daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu
- 5.Razmatra izveštaj Poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama,
- 6.Zahteva od Poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih,
- 7.Zahteva vršenje inspeksijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu,
- 8.Upoznaje se sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada,
- 9.Razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane Poslodavca,
- 10.Razmatra izveštaj Poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje,
- 11.Razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora iz bezbednosti i zdravstva na radu u toku pregovora za zaključivanje kao i na Pravilnik o bezbednosti i zdravlju na radu i daje inicijativu za izmene i dopune ovih akata,
- 12.Razmatra nacрте i predloge svih akata i propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije,
- 13.Aktivno učestvuje u postupku oko izrade akta o proceni rizika, kao i u praćenju realizacije istoga,
- 14.Predlaže izmene i dopune akta o proceni rizika ukoliko smatra da svi rizici nisu obuhvaćeni ili su se pojavili novi rizici po zdravlje i bezbednost na radu zaposlenih,
- 15.Aktivno prikuplja rizike na radnim mestima putem prijava zaposlenih, kao i putem sprovedenih anketa među zaposlenima, na bazi kojih traži nove procene poslova sa aspekta povećanih rizika,
16. Aktivno učestvuje sa Poslodavcem u određivanju pravnih i fizičkih lica za merenja štetnih uticaja na radu i izradu akta o proceni rizika, u zakonom određenim postupcima za to.
- 17.Predlaže proveru zdravstvenih pregleda zaposlenih ukoliko oceni da postoji osnovanost za to,
- 18.Pokreće postupke pred nadležnim institucijama za ostvarenje radnog staža sa uvećanim trajanjem zbog uslova rada na određenim poslovima,
- 19.Daje predloge Poslodavcu za vrstu beneficija koje treba da ostvare zaposleni na poslovima sa posebnim uslovima rada, kao što su: povećani dani korišćenja godišnjeg odmora, skraćeno radno vreme, obavezno zdravstveno-preventivne aktivnosti i odmor preventivni i periodični zdravstveni pregledi i dr.,
- 20.Na zahtev zaposlenih kojima je izvršena procena preostale radne sposobnosti u skladu sa zakonom kao i na zahtev zaposlenih kojima je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, daje predloge Poslodavcu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova i prati postupke Poslodavca u vezi sa njegovom obavezom da takvim kategorijama zaposlenih obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova,
- 21.Prima prijave zaposlenih koji su zlostavljani na radnom mestu od strane drugog zaposlenog, grupe zaposlenih ili od strane svojih nadređenih u Ustanovi, što utiče na bezbednost i zdravlje na radu zaposlenog. Posebno evidentira prijave zaposlenih koji su se obratili predstavniku zaposlenih ili samom Odboru. Kada to oceni upućuje zaposlenog na posebne vidove zaštite od zlostavljanja u saradnji sa sindikatom čiji je zaposleni član,
- 22.Razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opšim aktima Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Ako Poslodavac ne prihvati primedbe na predlog akata o proceni rizika na radnim mestima, Odbor može tražiti od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu, inspekcije rada i odbora Sindikata pomoć u rešavanju spornih pitanja.

Član 84.

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da Odbor upozna:

- 1.sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
 - 2.sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
 - 3.o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
 - 4.sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
 - 5.o rezultatima prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda zaposlenih;
 - 6.na zahtev Odbora i sa svim drugim bitnim pitanjima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a koja se neposredno odnose na zaposlene.
- Poslodavac je dužan, u skladu sa zakonom, da obezbedi da sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu ne prouzrokuje finansijske obaveze za zaposlenog, predstavnika zaposlenih i Odbor.

Član 85.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da poslodavcu i reprezentativnim sindikatima podnosi šestomesečni izveštaj o svome radu.

Poslodavac i reprezentativni sindikati dužni su da razmotre stavove i mišljenja odbora za bezbednost i zdravlje na radu i da ga o svom stavu izveste.

Član 86.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu imaju pravo da prisustvuju seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje svojih funkcija najmanje jednom godišnje.

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 87.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 88.

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu za obavljanje pojedinih poslova.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 89.

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i da im obezbedi korišćenje preventivno rekreativnih odmora.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, u uvećanom iznosu, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Učesnici ovog ugovora sporazumom utvrđuju način realizacije osiguranja iz st. 1. i 2. ovog člana.

Direktor Ustanove je dužan, da u skladu sa zakonom, organizuje sprovođenje obaveznih preventivnih, sistematskih pregleda, predviđenih zakonima iz oblasti zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja.

Ustanova u skladu sa zakonom u okviru finansijskih mogućnosti, o svom trošku upućuje zaposlene na preventivno- rekreativne odmore u saradnji sa Sindikatom, o čemu sačinjavaju poseban protokol.

IX. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 90.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Plate se utvrđuju na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu, obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, i dela plate po osnovu radnog učinka, u skladu sa zakonom.

Osnovna plata pripada zaposlenom koji radi puno radno vreme ili radno vreme koje se smatra punim radnim vremenom.

Osnovna plata i dodaci na platu iz člana 94. ovog kolektivnog ugovora računaju se na prosečan fond časova rada od 174 mesečno.

2. Visina osnovice

Član 91.

Učesnici ovog ugovora pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Učesnici ovog ugovora u postupku pregovaranja razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 92.

Ugovorne strane obavezuju se da pristupe pregovaranju o korekciji osnovice za obračun plata pre donošenja predloga zakona o budžetu za narednu godinu, ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata.

Inicijativu za pregovore pokreće reprezentativni sindikat u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

Član 93.

Zdravstvene ustanove koje ostvaruju prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi mogu uvećati plate srazmerno učešću troškova rada u ostvarenom prihodu, do visine ostvarenog prihoda.

Poslodavac je obavezan da za svaki mesec utvrdi prihode i rashode za ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana i o tome obavesti reprezentativni sindikat.

Elementi za obračun i isplatu plata u skladu sa stavom 1. ovog člana, utvrđuju se opštim aktom poslodavca.

Član 94.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovne plate;
- 2) za rad noću – 26% od osnovne plate;
- 3) za rad nedeljom – 20% od osnovne plate;
- 4) za prekovremeni rad zdravstvenih radnika (dežurstvo i rad po pozivu) – 26% od osnovne plate;
- 5) za prekovremeni rad nemedicinskih radnika i zdravstvenih saradnika – 26% od osnovne plate;
- 6) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – 0,4% od osnovice.

U slučaju kada se zaposleni zdravstveni radnik pozove iz pripravnosti prestaje stanje pripravnosti i otpočinje rad za koji zaposleni ima pravo na dodatak na platu 26% od osnovne plate.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje plate po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

Osnovnu platu za utvrđivanje dodatka na platu iz stava 1. ovog člana čini osnovna plata uvećana za radni učinak, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravnosti zaposleni ima pravo na dodatak za svaki sat proveden u pripravnosti u iznosu od 10% vrednosti radnog sata osnovne plate.

Član 95.

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici, kao i druga lica zaposlena u zdravstvenim ustanovama, ne smeju napustiti radno mesto dok im se ne obezbedi zamena iako je njihovo radno vreme isteklo, ako bi se time narušilo obavljanje zdravstvene delatnosti i ugrozilo zdravlje pacijenata.

Zaposleni koji radi po isteku radnog vremena iz stava 1. ovog člana ima pravo na dodatak na platu po osnovu prekovremenog rada za svaki sat tog rada.

Član 96.

Plata se isplaćuje u dva dela, i to prvi deo do 20. u mesecu za koji se vrši isplata, a drugi deo najkasnije do 5. u narednom mesecu.

Član 97.

Plata pripravnika utvrđuje se u visini 80% osnovne plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu.

Član 98.

Lice sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o volonterskom radu može, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca, pored prava utvrđenih zakonom ostvariti i pravo na naknadu za rad i na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada.

3. Naknada plate

Član 99.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u sledećim slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, vojne vežbe, na poziv državnog organa i dr.;
- 3) odsustva za vreme državnih i verskih praznika u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa komore, organa upravljanja u ustanovi, organa reprezentativnih sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika zdravstvene delatnosti;
- 5) stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;
- 6) prekida rada do kojeg je došlo naredbom državnih organa, odnosno ustanove zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica.
- 7) davanja krvi, tkiva i drugih organa u humane svrhe.

U slučaju iz stava 1. tačka 5) ovog člana, zaposleni koji je na specijalizaciji ima pravo na usklađivanje naknade plate.

Utvrđena visina naknade plate iz stava 2. ovog člana uvećava se za procenat uvećanja plate za delatnost zdravstva.

Član 100.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini od 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, malignim oboljenjima i zbog dobrovoljnog davanja organa i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi.

4. Naknada troškova

Član 101.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu;

- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj, zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, odnosno u visini cene karte ako ne postoji mesečna pretplatna karta ili ako raspored radnog vremena zaposlenog ne odgovara organizaciji javnog prevoza za koji se utvrđuje mesečna pretplatna karta, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2) ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5%

prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Član 102.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru.

Član 103.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove obezbediti zaposlenom, koji je upućen na rad ili stručno usavršavanje van mesta prebivališta njegove uže porodice i van mesta poslodavca, pravo na naknadu za odvojen život.

5. Druga primanja

Član 104.

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne plate zaposlenog u poslednjih 12 meseci, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate kod poslodavca u poslednjih 12 meseci, odnosno tri prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, do visine neoporezivog iznosa, koji priznaje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa ovim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Zaposlenima može da pripadne pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu, u skladu sa finansijskim mogućnostima Osnivača i / ili DZ Odžaci.

O visini nagrade iz stava 2. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu – novčana čestitka u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, u skladu sa odlukom direktora zdravstvene ustanove, a uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu u iznosu od:

- 1) 50% prosečne zarade u Republici Srbiji – za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 2) jedne prosečne zarade u Republici Srbiji – za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 3) jedne i po prosečne zarade u Republici Srbiji – za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 4) dve prosečne zarade u Republici Srbiji – za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 5) tri prosečne zarade u Republici Srbiji – za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Isplata dospeva u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni stekao pravo na jubilarnu nagradu, u skladu sa prosekom zarade iz statističkih podataka iz decembra meseca prethodne godine.

Član 105.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da:

- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno penzijsko osiguranje,
- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj teških bolesti i hirurških intervencija,
- isplati nagradu zaposlenim ženama povodom 8. marta.

Član 106.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;

- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije do visine dva neoporezovana iznosa predviđena Zakonom o porezu na dohodak građana.

U slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2), 3) i 5) ovog člana visina pomoći u toku godine priznaje se ako ovo pravo nije ostvareno na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć i u sledećim slučajevima:

1) rođenja deteta zaposlenog – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;

2) pomoć zaposlenoj za vantelesnu oplodnju – u visini tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a na osnovu uredne dokumentacije;

3) pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;

4) drugu solidarnu pomoć u skladu sa opštim aktom.

Članom uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2) i 5) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno kod poslodavca, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 4. tač. 1) i 3) ostvaruje jedan zaposleni.

Član 106a.

Poslodavac je dužan da detetu zdravstvenog radnika i drugog zaposlenog u zdravstvenoj ustanovi, koji je izgubio život u obavljanju poslova ili u vezi sa obavljanjem poslova, isplaćuje mesečnu novčanu pomoć i to po kategorijama:

– za dete predškolskog uzrasta – 10% prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini;

– za dete školskog uzrasta do završetka osnovne škole – 15% prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini;

– za dete koje pohađa srednju školu, odnosno redovnog studenta – 25% prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovo člana ima više dece koja se nalaze u različitim kategorijama, isplaćuje se jedan iznos pomoći i to detetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana ima više dece koja se nalaze u istoj kategoriji, isplaćuje se jedan iznos novčane pomoći.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana nema dece, poslodavac je dužan da bračnom, odnosno vanbračnom drugu zaposlenog isplati jednokratnu novčanu pomoć u iznosu prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini.

Novčana pomoć iz stava 4. ovog člana dospeva u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni izgubio život.

Isplata mesečne novčane pomoći, odnosno jednokratne novčane pomoći, obezbeđuje se iz sredstava poslodavca.

Član 107.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da zaposlenom obezbedi pomoć za nabavku zimnice, ogreva i udžbenika.

Bliži uslovi za dodelu pomoći iz stava 1. ovog člana uređuju se opštim aktom.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 108.

Zaposlenom prestaje radni odnos i to:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

1. Prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca

Član 109.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova u zdravstvenoj ustanovi – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere.

2. Otkaz od strane poslodavca

Član 110.

Poslodavac može zaposlenom da otkaze ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 111.

Zaposlenom se ne može otkazati ugovor o radu ako odbije da radi jer mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni ne može biti odgovoran za povredu radne discipline i povredu radnih obaveza koju je učinio ako postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost.

Član 112.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučajevima propisanim Zakonom o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu sa konkretno utvrđenim činjenicama i da mu ostavi rok od najmanje osam radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se u pisanoj formi izjasni na navode iz upozorenja.

Član 113.

Poslodavac je dužan da pisano upozorenje dostavi zaposlenom.

Upozorenje mora da sadrži konkretne činjenice koje su utvrđene, uočene greške zaposlenog u radu, zakonski osnov na osnovu koga mu se upućuje pismeno upozorenje o mogućem otkazu ugovora o radu, kao i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 114.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu zakona o radu, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od mera predviđenih zakonom.

Član 115.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 112. ovog ugovora.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 116.

Poslodavac ne može da otkaze ugovor o radu zaposlenom zbog sledećeg:

- 1) privremene sprečenosti za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, pola, jezika, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja ili nekog drugog ličnog svojstva zaposlenog;
- 4) delovanja u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 5) obraćanja zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 6) dostavljanje podataka ili informacija sindikatu, a koji su vezani za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 117.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da pristupaju i istupaju iz sindikata pod uslovima propisanim statutom i pravilima sindikata.

Član 118.

Sindikat ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore predstavnika, organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.

Član 119.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom poslodavca.

Član 120.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Zaposleni istupa iz sindikata dobrovoljnim potpisivanjem istupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice i istupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 121.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

1) predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;

2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 122.

Poslodavac ima obavezu da reprezentativni sindikat u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

– planu rada zdravstvene ustanove, odnosno ugovoru zaključenom sa Republičkim fondom za zdravstveno osiguranje;

– godišnjem izveštaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;

– strukturi ostvarenih prihoda i troškova;

– učešću plata u troškovima poslovanja poslodavca;

– podacima o prosečnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;

– broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;

– mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;

– drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji omogućiti pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 123.

Poslodavac je obavezan da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogućiti odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogućiti odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju do sedam radnih dana godišnje.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u sindikate višeg nivoa organizovanja omogućiti odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Član 124.

Spisak sa imenima sindikalnih predstavnika u zdravstvenoj ustanovi, izabranih u skladu sa statutom sindikata, koji je potpisan od predsednika sindikata u zdravstvenoj ustanovi, prosleđuje se direktoru.

Član 125.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

1) obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;

2) korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora sa neophodnim kancelarijskim nameštajem, u zavisnosti od broja članova sindikata;

3) korišćenje sale za sastanke;

4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;

5) da omogućiti sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

1) odbije iznos sindikalne članarine od plate zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom i pravilima sindikata;

2) vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid ovlašćenom licu sindikata.

Obaveza poslodavca iz stava 2. tačka 1) ovog člana prestaje u skladu sa statutom sindikata danom prestanka članstva zaposlenog u sindikatu.

Poslodavac može da reprezentativnom sindikatu, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove, obezbedi upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare, i sl., ukoliko zdravstvena ustanova raspolaže dovoljnim brojem službenih automobila.

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizacije kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenja i susreta u organizaciji reprezentativnog sindikata u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Član 126.

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u ustanovi i na položaj zaposlenih (statut ustanove, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt ustanove kojim je utvrđena poslovna tajna u skladu sa zakonom, akt o rešavanju stambenih potreba, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, ugovor zaključen sa Republičkim fondom za zdravstveno osiguranje i dr.), osim akata koji su zakonom utvrđeni kao poslovna tajna.

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi spisak akata koji se smatraju poslovnom tajnom.

Član 127.

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata u ustanovi ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, i to:

1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Izabrani, odnosno imenovani predstavnik reprezentativnog sindikata nivou republike u višim organima i telima i to: predsednik, odnosno poverenik okružnog, odnosno regionalnog, odnosno gradskog, pokrajinskog i republičkog reprezentativnog organa sindikata ima pravo na najmanje 60 plaćenih sati rada mesečno za rad u sindikatu.

Broj časova rada iz stava 2. ovog člana uvećava se srazmerno broju članova sindikata (jedan sat na 500 članova) na okrugu – gradu, odnosno regionu, pokrajini i Republici.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom poslodavca i sindikata utvrđuje se broj ovlašćenih predstavnika sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo, srazmerno broju članova, u skladu sa kriterijumima.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih sati iz stava 1. ovog člana.

Član 128.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, učesniku u pregovaranju za zaključivanje ovog kolektivnog ugovora, isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini tri osnovice za obračun i isplatu plata zaposlenih u zdravstvu i to:

1) predsedniku, odnosno povereniku reprezentativnog sindikata u zdravstvenoj ustanovi;

2) predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, reprezentativnog na nivou Republike, u oblasti zdravstva.

Član 129.

Poslodavac je dužan da poštuje uslove učlanjenja, iščlanjenja, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član, na osnovu njegove pismene saglasnosti.

Član 130.

Poslodavac je dužan da najmanje jednom u tri meseca sazove zajednički sastanak predstavnika reprezentativnih sindikata.

Na sastancima se razmatraju pitanja vezana za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i primenu kolektivnog ugovora.

Poslodavac i sindikat imaju obavezu redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog obaveštavanja.

Član 131.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u sindikatu, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca na odgovarajuće radno mesto.

XII. OBAVEŠTAVANJE REPREZENTATIVNIH SINDIKATA

Član 132.

Poslodavac je dužan da obaveštava reprezentativni sindikat o svim pitanjima koja su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i prava i obaveze zaposlenih, a naročito o razvojnim ciljevima ustanove, promeni delatnosti ustanove, organizacionim promenama, godišnjem obračunu (završnom računu), godišnjim programima rada i poslovanja, godišnjim programima stručnog usavršavanja.

Poslodavac je dužan da blagovremeno, potpuno i istinito obaveštava reprezentativni sindikat o svim aktivnostima, odlukama i merama koje preduzima Ministarstvo zdravlja, a koje su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i radno-pravni status zaposlenih.

Član 133.

Zaposleni ima pravo da, u skladu sa članom 132. ovog ugovora, zahteva obaveštenje o:

- 1) pitanjima koja se odnose na poslove koje obavlja ili organizacionu jedinicu u kojoj radi;
- 2) promenama koje se odnose na njegovo radno angažovanje;
- 3) pitanjima iz oblasti plata i drugih prava iz radnog odnosa.

Zahtev iz stava 1. ovog člana, zaposleni podnosi u pismenoj formi ili upućuje usmeno reprezentativnom sindikatu.

O zahtevu iz stava 1. ovog člana koji je dostavljen u pismenoj formi, reprezentativni sindikat se pismeno obaveštava u roku od 30 dana od dana prijema zahteva.

Zaposleni ima pravo da saopšti svoje mišljenje o svim pitanjima koja se odnose na organizaciju radnog procesa i poslove na kojima je angažovan, preko reprezentativnog sindikata.

XIII. PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 134.

Sindikat može organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi način obezbeđivanja minimuma procesa rada za vreme štrajka, u skladu sa aktom osnivača o minimumu procesa rada za vreme štrajka u zdravstvenim ustanovama.

Član 135.

Organizovanje štrajka i učestvovanje u štrajku u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti sprečavati zaposlene da učestvuju u štrajku.

Poslodavac ne može preduzimati mere prinude radi okončanja štrajka organizovanog u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti predvideti povoljniju platu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

XIV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 136.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor zdravstvene ustanove ili lice koje on ovlasti u pisanoj formi.

Član 137.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Rešenje se dostavlja zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da izvrši ličnu dostavu pismena dužan je da o tome sačini službenu belešku, nakon čega će rešenje objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Po isteku osam dana od dana objavljivanja rešenja na oglasnoj tabli poslodavca rešenje se smatra uredno dostavljenim zaposlenom.

XV. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 138.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se predvidi postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja rešava arbitar koga sporazumno određuju strane u sporu, a iz reda stručnjaka koji je stručan za predmet spora.

Član 139.

Postupak pred arbitrom pokreće se u roku od tri radna dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenima.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Zaposlenom kome je poslodavac otkazao ugovor o radu a traje postupak pred arbitrom tim povodom, miruje radni odnos.

Član 140.

Ako arbitar u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 141.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog, ili je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno od saznanja za povredu prava.

2. Kolektivni radni spor

Član 142.

Kolektivni radni spor rešava se u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja sporova.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 143.

Učesnici ovog ugovora su saglasni da se pristupi utvrđivanju jedinstvene metodologije za procenu poslova sa povećanim rizikom koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama.

Jedinstvenu metodologiju iz stava 1. ovog člana donosi zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada (zavod za medicinu rada) uz saradnju sa potpisnicima ovog ugovora, u roku od 12 meseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 144.

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju.

Član 145. [*]

Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

Član 146.

Predlog za izmene i dopune ovog ugovora može da podnese svaki učesnik u pismenom obliku.

Učesnici ovog ugovora dužni su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu ovog ugovora izjasne o predlogu.

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

Član 147.

Važenje kolektivnog ugovora može prestati pre isteka ugovorenog roka sporazumom svih učesnika ili otkazom.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor uz pismeno obrazloženje.

U slučaju otkaza ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 148.

Učesnici kolektivnog ugovora kod poslodavca dužni su da, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, započnu pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 149.

Ako na dan stupanja na snagu ovog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, primenjuju se odredbe ovog ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 150.

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora imenuju po tri člana u komisiju koja prati primenu i daje autentična tumačenja ovog ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana dužna je da učesnike ovog ugovora obaveštava o primeni i datim autentičnim tumačenjima ovog ugovora najmanje jednom godišnje.

Član 151.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog od dana objavljivanja na oglasnoj tabli kod Poslodavca.

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Doma zdravlja

Odžaci br. 968/14 od 16.12.2014..

ZA O S N I V A Č A: _____

ZA REPREZENTATIVNI SINDIKAT KOD POSLODAVCA :

Predsednik SO Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije

1. _____

Nikolić Milena

ZA POSLODAVCA:

DIREKTOR:

Panić dr Steva