



Дом здравља Шабац



**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА
ДОМ ЗДРАВЉА ШАБАЦ**

Шабац 2011

САДРЖАЈ:

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), Скупштина Града Шапца, као оснивач, репрезентативни синдикати у Дому здравља Шабац: Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Дома здравља Шабац, Синдикат лекара и фармацеута Дома здравља Шабац, Асоцијација слободних и независних синдиката Дома здравља Шабац и Синдикат немедицинских радника Дома здравља Шабац и Дом здравља Шабац (у даљем тексту послодавац) закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА ШАБАЦ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: колективни уговор), у складу са законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија („Сл. гласник РС“, бр. 36/10) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене у Дому здравља Шабац.

Члан 2.

Права и обавезе запослених у Дому здравља Шабац која нису уређена овим уговором, остварују се у складу са законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија.

Члан 3.

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

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

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

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

Правилником се утврђују организациони делови у Дому здравља Шабац, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Директор не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени правилником.

Члан 5.

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

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

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

Одлуку потреби заснивања радног односа доноси директор, непосредно или расписивањем јавног огласа, а у складу са Кадровским планом на који позитивно мишљење даје Комисија за рационализацију броја запослених у здравственим установама (у даљем тексту: комисија).

Одлуку о заснивању радног односа непосредно, директор доноси када је потребно обезбедити континуитет у пружању здравствене заштите а радно место за које се заснива радни однос је у складу са Кадровским планом.

Директор је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим, јавним огласом, огласи код Националне службе за запошљавање и објави и огласи на web сајту Министарства здравља.

Члан 7.

Јавни оглас, поред услова утврђених правилником, садржи и:

- 1) назив и опис посла;
- 2) начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
- 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 4) дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
- 5) врсту и степен стручне спреме;
- 6) потребно радно искуство.

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

Члан 8.

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

О избору кандидата одлучује директор.

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

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана.

Члан 9.

Приликом заснивања радног односа, кандидат је дужан да достави све исправе којим доказује да испуњава услове за рад на пословима за које заснива радни однос, у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Код запошљавања здравствених радника, кандидат је дужан, да као доказ оспособљености за самосталан рад, приложи и лиценцу издату од надлежне коморе.

Изузетно, ако здравствени радник први пут заснива радни однос, послодавац ће га упозорити да до добијања лиценце, послове своје струке може да обавља искључиво под надзором запосленог који има лиценцу.

3. Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време;
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате, накнаде плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим колективним уговором;
- 11) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на Колективни уговор
- 13) дужину пробног рада;
- 14) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 15) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и Колективног уговора.

Члан 11.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

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

Члан 12.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима списак запослених и да на захтев репрезентативних синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, назив службе, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

Члан 13.

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

4. Приправници

Члан 14.

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

Директор је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који у складу са законом, доноси министар надлежан за послове здравља (у даљем тексту: министар).

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

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

5. Персонални досије запослених

Члан 15.

За свако лице са којим је заснован радни однос у Дому здравља се води персонални досије.

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

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

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова у Дому здравља Шабац.

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

6. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 16.

За запосленог који први пут заснива радни однос у Дому здравља Шабац организује се општа оријентација и обука под надзором у служби у којој треба да обавља послове.

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у служби, организацијом рада у Дому здравља Шабац и процесом рада на пословима које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 17.

За запосленог који први пут заснива радни однос у Дому здравља Шабац или се премешта на друге послове, директор је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

Запосленом се доставља писана листа са деловима радног процеса послова које обавља. Ментор потписом оверава успешно завршен сваки део обуке са листе делова радног процеса.

Члан 18.

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

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог запосленог.

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

Члан 19.

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

7. Измена уговорених услова рада

Члан 20.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и овим уговором.

Члан 21.

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

Запослени може да се распореди на рад из једног у друго место без његово пристанка:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, ако то захтевају потребе процеса и организације рада

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

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

Члан 22.

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

Поред случајева утврђених законом, запослени може привремено бити премештен на друго радно место или обављање појединих послова за које се тражи и нижи степен стручне спреме, његовог или другог занимања, у случајевима који не зависе од воље запосленог и послодавца а захтевају хитно реаговање ради заштите здравља и имовине, као што су :

- спречавање избијања епидемије,
- санирање епидемије;
- збрињавање хитних и ургентних оболења, стања и повреда;
- обављање редовних вакцинација у утврђеним роковима;
- пружање других видова неопходне, неодложне медицинске и друге помоћи;
- обављање послова чије одлагање би угрозило здравље људи или сигурност лица и имовине;
- у случајевима хитног реаговања ради елементарних непогода и сл.

Запослени из става 1. овог члана, дужан је да обавља наведене послове док трају ванредне околности, с тим што задржава зараду свог радног места.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 23.

Послодавац може, у складу са Правилником и Кадровским планом упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 24.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 25.

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

- 1) специјализације и уже специјализације;
- 2) континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

Члан 26.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 27.

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

Начелници служби Дома здравља Шабац дужни су да Стручном савету доставе предлог Плана до краја септембра текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спремности запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до 1. децембра текуће године за наредну годину.

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор Дома здравља и ставља запосленима на увид до 31. децембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Шабац.

Члан 28.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

3. Едукација која није о трошку Дома здравља Шабац

Члан 32.

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

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног стажа у установи, има право на едукацију из става 1. овог члана.

Члан 33.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 31. овог уговора, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Дом здравља Шабац.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време у Дому здравља Шабац износи 40 часова недељно, ако законом, одлуком оснивача или директора није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 35.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у Дому здравља Шабац утврђује оснивач, односно директор Дома здравља, водећи рачуна да се грађанима обезбеди неопходна и непрекидна здравствена заштита у оквиру делатности Дома здравља.

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

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена. Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

Члан 36.

У случајевима када је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, у Дому здравља се обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом;
- 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу, као и радом по позиву);
- 3) прерасподелом радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 37.

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

Члан 38.

Радно време запосленог, у складу са законом и Колективним уговором, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Скраћено радно време у Дому здравља Шабац имају:

- 1) рентген техничари - 30 часова недељно
- 2) лекари, медицински техничари и возачи у Служби хитне медицинске помоћи - 35 часова недељно,
- 3) остали здравствени радници и здравствени сарадници(психолози, педагог, логопед, дефектолог, социјални радник, технолог и фармацеутски техничар) који долазе у контакт са пацијентима – 37 часова недељно.

Скраћено радно време из ст. 2. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 39.

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

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

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

Изузетно од става 3. овог члана директор може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од делатности, расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива Дом здравља Шабац.

Приправност

Члан 40.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 41.

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

Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, директор може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода и другим случајевима када је потребно организовани континуиран рад здравствене установе), организовати рад по позиву.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог начелника службе, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 42.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 38 - 40. овог уговора има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

На захтев запосленог прековременог рада из ст. 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на увећану плату.

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

О слободним сатима се води евиденција.

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

Сати обавезне присутности у току дежурства или рада по позиву и сталне приправности се међусобно искључују.

Члан 45.

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 46.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

У Дому здравља време одмора се уређује на начин којим се не угрожава обављање делатности.

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

2. Дневни одмор

Члан 47.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно, ако овим уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 48.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно у току радне недеље. Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац мора да обезбедити одмор у току наредне недеље.

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда, није могуће обезбедити запосленом право из става 3. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 49.

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

1) радног искуства:

- за сваке три године рада у радном односу.....за 1 радни дан;

2) стручне спреме:

- запосленим са VII и VI степеном стручне спреме.....за 3 радна дана;

- осталим запосленимза 2 радна дана;

3) услова рада:

- рентген техничаримаза 12 радних дана;

- лекарима, медицинским техничарима и возачима у Служби хитне медицинске помоћиза 10 радних дана;

- лекарима, медицинским техничарима и возачима у Служби патронаже са Центром за превенцију и Служби кућног лечења и негеза 5 радних дана;

- стоматолозима, стоматолошким сестрама односно медицинским сестрама у Служби за стоматолошку здравствену заштиту.....за 5 радних дана

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

- изузетне резултате радаза 5 радних дана

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада за 3 радна дана,

- родитељу са дететом до 14 година живота за 2 радна дана,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота.....за 3 радна

- запосленом који болује од професионалне болести.....за 5 радних дана,

- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење за 5 радних дана,

- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима за 7 радних дана

6) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена.....за 3 радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 50.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено непосредном руководиоцу .

Непосредни руководиоца службе дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

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

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - три радна дана;

- 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 9) одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана;
- 12) у другим случајевима чију оправданост цени директор - до седам радних дана.

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

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

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

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

Члан 52.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа у складу са овим уговором.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у следећим случајевима:

- неге болесног члана уже породице;
- ради решавања животних питања запосленог (стамбених проблема, материјалне ситуације,
- спречавања настанка или санирања штете настале независно од воље запосленог.....);
- одласка у иностранство, туристички,
- ради евентуалног запошљавања или из других разлога;

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

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

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

Члан 54.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) других разлога личне природе.

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

Члан 55.

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране министарства здравља, односно министарства просвете.

Члан 56.

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

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 57.

Колективним уговором у складу са законом и Посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 61.

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

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

Остваривање права на коришћење одмора из става 1. овог члана подразумева постојање ванредне ситуације у смислу повећаног броја оболевања на радним местима са повећаним ризиком, када Служба медицине рада врши ванредну процену ризика радних места и у складу са том проценом даје препоруку директору за остваривање права на коришћење годишњег одмора из става 1.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 71.

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

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду именују репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 72.

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

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

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,

- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

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

Члан 73.

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

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

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

Члан 79.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 80.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 81.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Одбор за безбедност и здравље на раду чини по један представник именован од стране репрезентативних синдиката код послодавца, представници послодавца и лице за безбедност и здравље на раду. Број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

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

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

Члан 82.

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

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

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

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

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

Члан 83.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

Члан 86.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 87.

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

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 88.

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

6. Колективно осигурање запослених

Члан 89.

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

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

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 90.

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

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

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

Члан 91.

Коефицијент за обрачун плате запосленог изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

2. Висина основице

Члан 92.

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

Члан 93.

Послодавац има право да из прихода које оствари а који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи увећа плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се на основу радног учинка запосленог се односно на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак за сваког запосленог, одређује се на основу извештаја о извршеним пословима и задацима који, директору здравствене установе доставља непосредни руководиоца, ради одређивања зараде запослених.

Оцену радног учинка запосленог, непосредни руководиоца, односно директор, базира на општој оцени успешности и редовној месечној потврди залагања на раду, при чему се нарочито цени:

- обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат;
- стручност и професионалност у раду ;
- ажурност у раду;
- однос према пацијентима и другим странкама;
- благовременост и искоришћеност радног времена;
- однос према сарадницима и спремност на практичну помоћ у примени теорије;
- однос према имовини здравствене установе ;
- креативност која повећава ефикасност и уштеде времена и средстава;

Запосленом, чији рад по обиму и квалитету даје константне резултате, са благовременим извршавањем радних задатака уз ефикасно коришћење радног времена, максималним ангажовањем у извршавању послова везаних за рокове, и који својом креативношћу доприноси већој ефикасности и знатним уштедама средстава, послодавац може повећати месечну зарату до 30%.

Члан 94.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад за све дане празника који су нерадни дани - 110% од основне плате;
- 2) за рад ноћу - 26% од основне плате;
- 3) за рад недељом - 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство, односно рад по позиву, односно приправност) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
- 6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем - 0,4% од основне плате;

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

Основну плату за утврђивање увећања плате из става 1. овог члана чини производ коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом и основице, а који су утврђени у складу са Законом и овим уговором.

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

Члан 97.

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

3. Накнада плате

Члан 98.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходна три месеца, у следећим случајевима:

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

Члан 99.

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

- 1) најмање у висини од 65% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

4. Накнада трошкова

Члан 100.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, за релације са 5 и више станица у градском превозу, најкраћим путем (преко 3 км.), до највеће удаљености од 40 километара;

Трошкови превоза признају се раднику на основу захтева и приложених доказа о испуњавању услова за остваривање овог права.

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

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

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

За време проведено на службеном путу у трајању до 8 сати запосленом припада $\frac{1}{4}$ дневнице а за време од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице.

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

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

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

Члан 101.

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

Члан 102.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

Висина накнаде за одвојен живот може се одредити у износу до 40% од просечне нето зараде у привреди републике по последњим подацима Републичког завода за статистику.

Запослени нема право на додатак, за део стручног усавршавања који обавља у другој здравственој установи у седишту Дома здравља.

5. Друга примања

Члан 103.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, у складу са прописима којима се уређује пензијско-инвалидско осигурање;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења – на основу решења надлежног органа о утврђеној инвалидности која је последица повреде на раду или професионалног обољења, уколико се докаже да је Дом здравља одговоран за то.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 2. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

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

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

Јубиларне награде послодавац исплаћује из финансијских средстава која је за ове намене, по уговору о финансирању, за сваку буџетску годину, дужан да послодавцу пренесе РЗЗО.

Јубиларне награде исплаћују се само оним запосленима који су услов за право на јубиларну награду стекли кроз радни однос код послодавца и његовог правног претходника

Члан 104.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

Члан 105.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

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

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

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

Члан 106.

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

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 107.

Запосленом престаје радни однос и то:

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

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

Члан 108.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке, изузев у случају здравствених разлога;

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

2. Отказ од стране послодавца

Члан 109.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени изврши следеће повреде радне обавезе:
 - неоправдан изостанак са рада најмање два узастопна радна дана;
 - изазивање нереди и туче на раду;
 - крађе;
 - присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика;
 - повреде радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
 - нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
 - давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
 - злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
 - одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора здравствене установе, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1)-4) Закона о раду;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

Члан 110.

Послодавац може да образује Комисију за утврђивање одговорности за повреду радних обавеза и радне дисциплине. У састав Комисије обавезно се именује се председник или један члан синдиката коме запослени, чија се повреда радне обавезе и дисциплине утврђује, припада .

Поступак пред комисијом из претходног става, покреће се пријавом против запосленог коју подноси непосредни руководиоца, други запослени, пацијент или треће лице.

Поступак за утврђивање одговорности, Комисија ће спровести обавезно, ако против истог запосленог, истовремено буде поднето две или више пријава од стране различитих лица.

Задатак комисије је да спроводе детаљан доказни поступак, са писаном изјавом запосленог, сведока и утврђивањем релевантних чињеница и околности које потврђују или искључују одговорност запосленог а на којима директор заснива своју одлуку.

Запослени, који је дао писану изјаву, не мора да присуствује извођењу доказа и одлучивању.

Члан 111.

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

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

Члан 112.

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 116. став 1. тач. 1) до 3) Закона о раду и другим случајевима утврђеним законом, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од пет радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења директора.

Члан 113.

Директор је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 114.

Директор може ценећи олакшавајуће околности као и чињеницу да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без писаног упозорења.

Члан 115.

Директор је дужан да писано упозорење пре отказа уговора о раду достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави писано мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 116.

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

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужења или дослужења војног рока;

- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 6) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 117.

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

Члан 118.

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

Члан 119.

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

Члан 120.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 121.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 122.

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

- плану раду здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким заводом за здравствено осигурање;
- годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
- структури остварених прихода и трошкова;
- учешћу плата у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 123.

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

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

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

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

- 1) обезбеди обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- 6) изради завршни рачун;
- 7) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
- 8) да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке о друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
- 9) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 126.

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

Члан 127.

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

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 200 чланова.

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

Број сати рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката на округу-граду, односно региону, покрајини и Републици.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

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

Члан 128.

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

1) председнику односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи;

2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, потписника овог уговора.

Право из става 1. тачка 2) овог члана могу стећи и синдикати који од момента закључења овог уговора стекну репрезентативност на нивоу Републике Србије.

Члан 129.

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

Члан 130.

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

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

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

Члан 131.

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

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

XII. ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 132.

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

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

Члан 133.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

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

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

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

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

XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 134.

Синдикат може организовати штрајк или штрајк упозорења, по поступку и на начин утврђен Законом о штрајку, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Одлуку о штрајку доноси надлежни синдикални орган, а потписује је штрајкачки одбор.

Одлука о штрајку се обавезно доставља директору.

Одлука из претходног става мора да садржи: захтеве запослених, време почетка штрајка, место окупљања и састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених.

Штрајк може почети ако се претходно обезбеди минимум процеса рада, који сходно Закону о здравственој заштити, утврђује послодавац ради заштите здравља пацијената, безбедности људи и имовине.

Директор одређује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка, у складу са , у складу са актом оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка у здравственим установама.

Директор, или лице које он овласти, решењем одређује запослене којиће радити, и списак доставља штрајкачком одбору.

Запослени који су у штрајкачком одбору не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 135.

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

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

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

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

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

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

Члан 137.

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

Решење се доставља запосленом лично.

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

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

XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 138.

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

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

Члан 139.

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

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

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

Члан 140.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 141.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 142.

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

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 143.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 144.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 145.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 146.

Овај уговор ступа на снагу осмог од дана објављивања на огласној табли Дома здравља Шабац.

За оснивача

Прим др Слободан Мирковић

Председник Скупштине Града Шапца

За Дом здравља Шабац

Прим. др Весна Ђурић

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити

Председник др стом. Јасмина Брајић

Синдикат лекара и фармацеута Дома здравља Шабац

Председник др Весна Пантелић

Асоцијација слободних и независних синдиката Дома здравља Шабац

Председник Зорица Видаковић

Синдикат немедицинских радника Дома здравља Шабац

Председник Матић Драгомир