

Нови Сад

Булевар Михајла Пупина 16

003459492 Јрпн 2023 001000100014

16.12.2024 год.



AZUS

Специјална болница за рехабилитацију
„Бања Кањижа“
24420 Кањижа Народни парк 66.
Централа: +381 24 4875 163
Директор: +381 24 4874 715
Маркетинг: +381 24 4874 725
Емаил: direktor@banja-kanjiza.com
www.banja-kanjiza.rs
ПИБ: 100788050 Матични бр.: 08026084
Текући рачун: 840-385667-46

Дел.бр. 10/175

Датум: 02.12.2024.

На основу чл.1 ст.2, чл.3 ст. 1 и чл.247 Закона о раду („Сл. гласник РС“ 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење),

1. Покрајинска влада, коју заступа др Милан Попов, потпредседник Покрајинске владе и покрајински секретар за здравство (у даљем тексту: Оснивач),
2. Синдикална организација Специјалне болнице за рехабилитацију „Бања Кањижа“, коју заступа Рита Добрић, председница (у даљем тексту:Синдикат) и
3. Специјална болница за рехабилитацију „Бања Кањижа“, коју заступа в.д. директор Снежана Аџић, дипл.ек.мастер (удаљем тексту: Послодавац)

закључили су у Кањижи, дана 02.12.2024.године,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ „БАЊА КАЊИЖА“

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1.Предмет

Члан 1.

Овим Колективним уговором Специјалне болнице за рехабилитацију „Бања Кањижа“ (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодаваца.

Оснивач не сноси одговорност за финансијске и друге обавезе које послодавац има према запосленима по основу овог Уговора, односно рада, радног односа или радног ангажовања запослених или трећих лица.

2.Примена

Члан 2.

На права и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, као и посебног колективног уговора који се односи на здравствене установе.

Члан 3.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

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

Члан 4.

Ако Синдикат утврди да уговор о раду није закључен или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, као и важећим колективним уговорима који се односе на здравствене установе, или овим Уговором дужан је да писаним путем обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона или колективног уговора.

Ако Послодавац не поступи по захтеву Синдиката из става 1. овог члана, Синдикат може да покрене поступак код инспекције рада или надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, колективног уговора и уговора о раду.

3. Основна права запослених

Члан 5.

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

Запослени, преко својих представника имају право на учешће у преговорима и закључивању колективних уговора.

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

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

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид акт који се односи на права и обавезе запослених.

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

4. Забрана дискриминације и спречавање злостављања на раду

Члан 7.

Забрањени су сви облици дискриминације и злостављања на раду, према опису и садржају утврђеним законима и подзаконским актима.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад у писаној форми обавести о забрани злостављања, правима и обавезама запосленог и одговорности Послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, потребан број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време, послове за које је предвиђен пробни рад и приправнички стаж са дужином трајања као и потребно радно искуство и др.

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

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником који мора бити у складу са кадровским планом Послодавца.

Рад ван радног односа регулише се у складу са Законом о раду.

Правилник доноси директор уз претходно прибављену сагласност Управног одбора и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код Послодавца.

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

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

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљења у року из става 7. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 9.

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

Јавни оглас из става 1. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Члан 10.

Јавни оглас поред услова предвиђених правилником садржи и

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

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

Ако два или више кандидата испуњавају услове за заснивање радног односа, предност по основу радног искуства ће имати онај кандидат који је радно искуство стекао радом код Послодавца.

Члан 11.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему.

У разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

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

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

Члан 12.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима која се односе на организацију рада и пословања, као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев омогући увид у овај Уговор као и друга акта Послодавца, која се односе на права и обавезе запослених.

Друга процедурална питања од значаја за поступак избора кандидата могу бити уређени посебним актом од стране управног одбора здравствене установе, у складу са овим Уговором и законом.

3. Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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

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

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

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

Члан 14.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

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

17) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

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

4. Ступање на рад

Члан 15.

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

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

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

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

Запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца о разлозима из става 3. овог члана.

Члан 16.

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, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

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

5. Пробни рад

Члан 17.

1. Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.
2. Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана које именује директор.
3. Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.
4. Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.
5. Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

6. Приправници

Члан 18.

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

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

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

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

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

7. Радни однос на одређено време

Члан 19.

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

8. Персонални досије запослених

Члан 20.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије. У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радно правни статус запосленог код Послодавца (радна књижица, уговор о раду, лиценца, дипломе уверење, решења и други акти за остваривање права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података у року до (7) седам дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања достављања и позивања.

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

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

9. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 21.

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

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

Члан 22.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца или се премешта на друге послове, Послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством – ментором, у складу са посебним актом који доноси директор.

Дужина обуке зависи од сложености посла, индивидуалних способности запосленог и процена 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 23.

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

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

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 24.

Послодавац може, у складу са посебним актом Послодавца и кадровским планом Установе, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 25.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 26.

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

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

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

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

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

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

Члан 27.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 28.

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

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету Послодавца доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спреми запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

План из става 1. овог члана усваја управни одбор Послодавца и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје завод за јавно здравље основан за територију на којој Послодавац обавља делатност.

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

Послодавац је дужан да план, по његовом усвајању, достави репрезентативним синдикатима.

Члан 29.

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

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

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

Изузетно од става 3. овог члана, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 2. овог члана, односно уговор о раду са здравственом установом у јавној својини и у краћем периоду од периода из става 3. овог члана, уз обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде здравственог радника, односно здравственог сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

Члан 30.

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

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

Члан 31.

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

3. Едукација која није о трошку Послодавца

Члан 32.

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

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

Члан 33.

У случају кад запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из претходног члана овог Уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време, по правилу износи 40 часова недељно.

Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, уколико такву одлуку донесе директор.

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

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена

Члан 35.

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

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

Изузетно Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од десет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

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

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

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

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру 24 часа нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје дневни одмор, ако законом није друкчије одређено.

Члан 36.

Непрекидност рада Установе, ради пружања здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује се следећим редоследом:

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
2. прерасподелом радног времена, у складу са законом;
3. прековременим радом дежурство, приправност, рад на позиву и други случајеви у складу са Законом).

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, средства 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, а највише десет часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Члан 38.

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

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

4. Прековремени рад

4.1. Дежурство

Члан 39.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Приправност и рад по позиву

Члан 40.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 41.

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

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

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

4.3. Права запослених на основу прековременог рада

Члан 42.

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

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено или је у приправности, има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из ст. 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 43.

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 43. став 4. овог Уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом.

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

Члан 44.

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

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

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

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

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

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

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

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 45.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 46.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није drukчије одређено.

4. Недељни одмор

Члан 47.

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

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

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

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно. Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на први наредни месец.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 48.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину.

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

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

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 49.

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

- 1) радног искуства:
 - за сваке три године рада у радном односу – по један радни дан;
- 2) стручне спреме и то:
 - за послове за које се захтева VIII, VII-2, VII-1 – за пет радна дана;
 - за послове за које се захтева VI степен – за четири радна дана;
 - за послове за које се захтева V степен – за три радна дана;
 - за послове за које се захтева III или IV степен – за два радна дана;
 - за послове за које захтева I или II степен – за један радни дан
- 3) услова рада:
 - запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом – за три радна дана
- 4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:
 - изузетне резултате рада – пет радних дана;
- 5) социјалног и здравственог статуса запосленог:
 - особи са инвалидитетом – за пет радних дана,
 - родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,
 - запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – за пет радних дана,
 - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно – пет радних дана;
- 6) контакта са пацијентима:
 - запосленом који је у сталном контакту са пацијентима – за три радна дана.

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

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

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

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 50.

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

4.4.Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 51.

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

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

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

Директор издаје решење у коме утврђује датум коришћења првог дела годишњег одмора, а остатак дана запослени користи по захтеву у договору са непосредним руководиоцем, на основу истог решења.

4.5.Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 52.

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

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писменим путем руководиоцу радне јединице.

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

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

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

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

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

4.6.Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 53.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 54.

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

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

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

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 55.

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

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) склапање брака детета – три радна дана;
- 3) рођење детета – пет радних дана;
- 4) рођења детета другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе – два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 8) селидбе – три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;

- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат – до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;

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) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Изузетно од става 1. овог члана запосленом се може, на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

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

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 56.

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

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

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

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

Члан 57.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које нису обухваћене као право из обавезног здравственог осигурања;

- 2) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 5) других разлога личне природе.

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

Члан 58.

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља код Послодавца, признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 59.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства, с тим да је дужан да обавести Послодавца најкасније 30 дана пре најаве повратка.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 60.

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

Уколико правилник из претходног става регулише и питања која се односе на представнике запослених и Одбор за безбедност и здравље на раду, примењују се одредбе овог Уговора.

Послови са повећаним ризиком

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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 пословима са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства.

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

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом на пословима 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 са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да га премести на друге послове који одговарају његовим здравственим способностима.

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

Члан 64.

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 65.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, особе са инвалидитетом, 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 леčiliштима, према упутствима медицине рада.

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

Представници запослених

1. Избор представника запослених

Члан 66.

Синдикат врши избор представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених) и то по једног представника из редова запослених на сваких 50 чланова Синдиката, при чему Синдикат има укупно три представника запослених.

Члан 67.

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

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

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

Члан 68.

Мандат представника запослених траје четири године и може бити поново изабран без ограничења. Пре истека периода на који је изабран представнику запослених мандат може да престане због:

1. престанка радног односа код Послодавца,
2. подношења оставке која се упућује одбору Синдиката,
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених чланова органа који га је изабрао.

Неповерење се исказује у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника, у складу са овим Уговором.

2. Обавезе Послодавца према представнику запослених

Члан 69.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

1. омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
2. омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
3. информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 70.

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

3. Права и обавезе представника запослених

Члан 71.

Представник запослених има право:

1. да непосредно комуницира са запосленима,
2. да прима усмене и писане представке запослених,
3. да 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. да Послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
6. да ради на реализацији предлога репрезентативног Синдиката који га је изабрао, везаних за сва питања из безбедности и здравља на раду;
7. прима и посебно евидентира пријаве запослених који су шиканирани на радном месту (мобиру) од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених код Послодавца, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог. Сваку овакву пријаву прослеђује Одбору за безбедност и здравље на раду.

Члан 72.

Представник запослених о уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, непосредно обавештава:

1. директора Послодавца,
2. лице одређено да обавља послове безбедности и здравља на раду код Послодавца,
3. одбор Синдиката,

Лице одређено да обавља послове безбедности и здравља на раду код Послодавца, дужно је одмах, без одлагања да предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе писмено извести, најкасније у року од три дана:

1. представника запослених,
2. одбор Синдиката,
3. директора Послодавца.

Члан 73.

Представник запослених је обавезан да одбор Синдиката информише о свом раду најмање једном у 6 месеци, односно на сваки захтев одбора.

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

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

Члан 74.

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

4. Имуитет представника запослених

Члан 75.

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

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

5.ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 76.

За заштиту запослених на раду, образује се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), обзиром на чињеницу да Послодавац има више од 50 запослених, у складу са законом.

5.1. Састав Одбора за безбедност здравља на раду

Члан 77.

Одбор је саветодавно тело које је састављено од изабраних представника запослених и представника Послодавца, с тим да је број представника запослених, већи од представника Послодавца у складу са законом.

Одбор укупно броји пет чланова.

Три члана, изабраних представника запослених изабраних од стране Синдиката,

Два члана, изабраних представника Послодавца.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

5.2. Начин рада Одбора

Члан 78.

Председника Одбора бирају чланови Одбора већином гласова на период од једне године.

Председник Одбора је увек из реда представника запослених.

Одбор заседа по потреби, а најмање једном у 3 месеца.
Одбор доноси одлуке, закључке и ставове већином од укупног броја чланова.
У случају поделе гласова, одлучујући је глас председника.
Седнице Одбора заказује председник.
Одбор може донети пословник о свом раду.

5.3. Надлежности Одбора

Члан 79.

Одбор има следеће задатке:

1. Остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
2. Учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
3. Захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду,
4. Даје предлоге о свим питањима која 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 из безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање као и на правилник о безбедности и здрављу на раду и даје иницијативу за измене и допуне ових аката,
12. Разматра нацрте и предлоге свих аката и прописа у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије,
13. Активно учествује у поступку око израде акта о процени ризика, као и у праћењу реализације истога,
14. Предлаже измене и допуне акта о процени ризика уколико сматра да сви ризици нису обухваћени или су се појавили нови ризици по здравље и безбедност на раду запослених,
15. Активно прикупља ризике на радним местима путем пријава запослених, као и путем спроведених анкета међу запосленима, на бази којих тражи нове процене послова са аспекта повећаних ризика,
16. Активно учествује са Послодавцем у одређивању правних и физичких лица за мерења штетних утицаја на раду и израду акта о процени ризика, у законом одређеним поступцима за то.
17. Предлаже проверу здравствених прегледа запослених уколико оцени да постоји основаност за то,
18. Покреће поступке пред надлежним институцијама за остварење радног стажа са увећаним трајањем због услова рада на одређеним пословима,
19. Даје предлоге Послодавцу за врсту бенефиција које треба да остваре запослени на пословима са посебним условима рада, као што су: повећани дани коришћења годишњег одмора, скраћено радно време, обавезне здравствено-превентивне активности и одмор превентивни и периодични здравствени прегледи и др.,
20. На захтев запослених којима је извршена процена преостале радне способности у складу са законом као и на захтев запослених којима је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, даје предлоге Послодавцу за обављање других одговарајућих послова и прати поступке Послодавца у вези са његовом обавезом да таквим категоријама запослених обезбеди обављање других одговарајућих послова,
21. Прима пријаве запослених који су злостављани на радном месту од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених код Послодавца, што утиче на безбедност и здравље на

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

22.Разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и опшним актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

5.4. Обавезе Послодавца према Одбору

Члан 80.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне административно - техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку и да решењем одреди лице које ће бити задужено за обављање ових послова.

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

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

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

Члан 81.

Послодавац је дужан да Одбор 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 резултатима претходних и периодичних лекарских прегледа запослених;
- 6.на захтев Одбора и са свим другим битним питањима из области безбедности и здравља на раду, а која се непосредно односе на запослене.

Послодавац је дужан, у складу са законом, да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог, представника запослених и Одбор.

5.5. Обавезе Одбора према Послодавцу и Синдикату

Члан 82.

Одбор о свом раду, подноси шестомесечни извештај Послодавцу и Синдикату .

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора и да о свом ставу извести Одбор у писаној форми.

5.6. Право на плаћено одсуство представника запослених – чланова Одбора

Члан 83.

Представници запослених - чланови Одбора, за време обављања ове функције, код Послодавца имају права на **5 часова** плаћених месечно за обављање дужности које проистичу из функције члана Одбора.

Председник Одбора има право на **10 часова** плаћених месечно за обављање послова који проистичу из функције председника Одбора.

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

Поред часова рада из става 2. овог члана, представник запослених – члан Одбора има право на плаћено одсуство ради присуствовања семинарима, саветовањима и другим видовима едукације о трошку Послодавца, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

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

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

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

5.7. Однос Одбора са Управом за безбедност и здравље на раду и са надлежним инспекцијама

Члан 84.

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

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

Члан 85.

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

5.8. Улога Одбора везана за акт о процени ризика на радним местима

Члан 86.

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

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

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

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

Трошкове стручне експертизе сноси Послодавац.

Члан 87.

На предлог акта о процени ризика на радним местима, директор је обавезан да затражи мишљење одбора Синдиката.

Директор је дужан да размотри мишљење одбора Синдиката и уколико га не уважи дужан је образложити разлоге одговора на исте.

Члан 88.

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

5.9. Сарадња Одбора, Послодавца и синдиката

Члан 89.

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

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

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

Члан 90.

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

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

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

Трошкове арбитра сноси Послодавац.

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

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

IX. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

Запослени уживају заштиту у складу са законом и колективним уговором и овим Уговором.

1. Осигурање запослених

Члан 92.

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

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

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

2. Заштита особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама и професионално оболелог

Члан 93.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности-здравственом стању, у складу са законом.

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

Члан 94.

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

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

3. Друштвена брига за здравље на нивоу Послодавца

Члан 95.

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

Послодавац у оквиру финансијских могућности, о свом трошку може упутити запослене на превентивно- рекреативне одморе у сарадњи са Синдикатом, у складу са гранским колективним уговором, овим Уговором, одлуком директора - у складу са законом.

Х . ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 96.

Запослени има право на одговарајућу плату, у складу са законом, уредбом, колективним уговором и овим Уговором.

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

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

Основна плата и додаци на плату из члана 99 овог Колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Члан 97.

Уколико послодавац остварује сопствене приходе , директор може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у циљу стимулације запослених за остваривање прихода од продаје медицинских, угоститељских и других услуга трећим лицима, ради побољшања финансијске стабилности здравствене установе и стварања извора средстава за реализацију инвестиција и покривања трошкова од значаја за вршење основне здравствене делатности специјалне болнице, а које нису у потпуности финансиране од стране оснивача или Републичког фонда за здравствено осигурање.

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.

Ближе уређење начина планирања средстава и друга питања од значаја за увећање плате по ставу 1. овог члана, послодавац одређује општим актом донетим од стране управног одбора.

2. Допатак на плату

Члан 98.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан у складу са законом – 110% од основне плате;
- 2) за рад ноћу – 26% од основне плате;
- 3) за рад недељом – 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) – 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате;
- 6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

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

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

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

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

Члан 99.

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

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 100.

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

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

3. Рокови исплате плате

Члан 101.

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

4. Накнада плате

Члан 102.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативних синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
- 5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

6) прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа, односно Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

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

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

Члан 103.

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

5. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 104.

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

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

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

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

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

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

6. Накнада трошкова

Члан 105.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене превозне карте у друмском саобраћају

2. за време проведено на службеном путу у земљи;

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

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

Накнаду 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 до 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 у складу са расположивим средствима.

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

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

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

Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству детаљније се регулише актом управног одбора здравствене установе у складу са овим Колективним уговором Специјалне болнице за рехабилитацију „Бања Кањижа“ и меродавним законским прописима и подзаконским актима Републике Србије.

5.1. Трошкови превоза за долазак и повратак са рада

Члан 106.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за дане у којима је радио за долазак на рад и повратак са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском, друмском саобраћају и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада, с тим да удаљеност од места из којег запослени долази до места рада није већа од 50 км.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

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

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

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

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

Послодавац је дужан путне трошкове исплатити до 10. у месецу за претходни месец.

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

Члан 107.

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

Члан 108.

Послодавац може, из сопствених прихода обезбедити запосленом који је, од стране Послодавца упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице право на накнаду за одвојени живот.

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

7. Друга примања

Члан 109.

Послодавац је дужан запосленом исплатити:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца, у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде 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, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са овим уговором;

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, у складу са одлуком Владе РС и буџета РС, под условом да је законом, подзаконским актом или одлуком надлежног органа дозвољена исплата награде и да су послодавцу одређена посебна наменска средства за ову сврху.

Члан 110.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину – новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Члан 111.

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

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

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

Члан 112.

Послодавац може из сопствених прихода 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 113.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанак теже инвалидности запосленог;
5. набавка лекова за запосленог или члана његове уже породице
6. боловање дуже од три месеца у континуитету-једном у току календарске године.

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

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

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

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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

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

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

– за дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години;

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

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

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у различитим категоријама, исплаћује се један износ помоћи и то детету које остварује најповољније право.

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

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

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

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

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор Послодавца на предлог комисије коју чине по два представника репрезентативног синдиката и три представника која именује директор Послодавца.

Члан 114.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленом обезбеди кредит, односно зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника, у складу са посебном одлуком.

X ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 115.

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

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

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

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

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

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 116.

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

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

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

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

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

Члан 117.

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

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

Члан 118.

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

Пријава из става 1. овог члана садржи:

- име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- време, место и начин извршења штетне радње,
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и

- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 119.

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

Члан 120.

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

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

Члан 121.

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

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

Члан 122.

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

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

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

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

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

XI. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 123.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) у случајевима утврђеним законом и овим Уговором.

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

Члан 124.

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

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

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

Члан 125.

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

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у остављеном року.

Члан 126.

Запослени може привремено или трајно да буде премештен на рад из једног места у друго уз његов престанак и мишљење синдиката чији је члан.

Запослени може да се премести на рад код истог Послодавца из једног у друго место без његовог пристанка, осим за чланове тима изабраног лекара:

1. ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела.
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно, града, 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 у складу са законом и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана.

Члан 127.

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

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказ од стране Послодавца

1.1.Разлози за отказ

Члан 128.

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

Члан 129.

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

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или намерно неизвршавање радних обавеза,
2. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду,
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава за рад,
1. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова,
4. незаконито располагање средствима,
5. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења,
6. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код послодавца,
7. теже повреде прописа о безбедности и здрављу на раду,
8. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата,
9. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Послодавца, чиме је оштећен Послодавац или појединац,
10. одавање пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао,
11. злоупотреба права на трошкове доласка и одласка са рада,
12. ако се запослени понаша противно прописима о спречавању злостављања на раду и спречавања дискриминације.

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

Члан 130.

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

1. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно,
2. неоправданог кашњења на посао или напуштање посла пре истека радног времена више од три радна дана месечно,
3. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 7 дана,
4. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду,
5. изазивања нереда и туче, свађе или националне, расне или верске нетрпељивости на раду,
6. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
7. изражавање и заступање политичких опредељења како међу запосленима тако и међу корисницима здравствених услуга,
8. присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика, или неодрживање на упућене анализе,
9. одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава које смањује способност за рад,
10. злостављање на раду и злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду,

11. пушење, или употреба других дуванских производа, укључујући и електронске цигарете или друге замене за дуванске производе, у просторијама или у кругу Послодавца,
12. одбијање запосленог да користи службени мобилни телефон, односно ако је недоступан на службеном мобилном телефону у току радног времена,
13. одбијање присуства провери знања из области безбедности и здравља на раду и заштити од пожара,
14. непоштовање пословног кодекса Послодавца,
15. одбијање присуства организованим предавањима, обукама, курсевима или оспособљавању, а које се односи на стицање знања од значаја за обављање послова причињавањем материјалне штете Послодавцу, чињењем или нечињењем,
16. 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,
17. ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад,
18. неодржавање личне хигијене,
19. сексуално узнемиравање запослених,
20. ако је запослени затечен у радњи недоличног понашања или спавања на радном месту,
21. непоштовање одлука директора или непосредног руководиоца, а које се односе на послове и радне задатке или обавезе запосленог,
22. изношење негативне рекламе о Послодавцу,
23. кршење закона и других прописа који регулишу понашање на радном месту.

Члан 131.

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

1. Ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла,
2. Ако одбије закључење анекса Уговора у смислу члана 171 ст. 1 тачка 1-5 закона о раду

Члан 132.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 133.

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

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

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

1.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 134.

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

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

1.3.Поступак пре престанка радног односа

Члан 135.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случајевима утврђеним законом и овим Уговором запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене и доказе о учињеним повредама који указују на то да су се стекли услови за отказ, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писано упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 136.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење Синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење Синдиката.

2. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 137.

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 или ако запослени сматра да му прети непосредна опасност по живот и здравље.

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. за време трудноће, коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. Одслужење и дослужење 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.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

XIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 138.

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

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

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

Ако пре истека рока из става 2. овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос и директор је дужан да га о томе благовремено писаним путем обавести.

Члан 139.

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

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

Члан 140.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у РС по последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца а зависно шта је повољније за запосленог.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 141.

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

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

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

Члан 142.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених уз благовремени позив за седницу;
2. да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

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

Члан 143.

Послодавац има обавезу да Синдикат Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о :

1. плану рада Послодавца односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
3. структури остварених прихода и трошкова;
4. учешћу плата у трошковима Послодавца;
5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
6. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу
7. месечним извештајем о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
8. другим питањима од значаја за радно правни статус запослених.

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

Члан 144.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима Синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, коференцијама, 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 145.

Списак са именима синдикалних представника код Послодавца, изабраних у складу са статутом Синдиката, који је потписан од председника Синдиката у Послодавцу, прослеђује се директору.

Члан 146.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код послодавца 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, условног канцеларијског простора, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
6. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
7. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, који су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
8. да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца;
9. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
10. обезбеди употребу службеног аутомобила, или другог одговарајућег превозног средства, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико Послодавац располаже довољним бројем службених аутомобила.

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

Члан 147.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца достави сва акта која се односе на рад и организацију рада Послодавца и на положај запослених (Статут Послодавца, 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 фондом за здравствено осигурање и др.) осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

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

Члан 148.

Овлашћени представник Синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалних функција, 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;

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

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

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

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

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

Члан 149.

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

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

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалних активности има право на накнаду плате у висини његове просечне плате у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

Члан 150.

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

Члан 151.

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

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора овог Уговора и других аката Послодавца везаних за радно правни статус запослених.

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

Члан 152.

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

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

XIV ОБАВЕШТЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 153.

Послодавац је дужан да на пригодне начине обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима Послодавца, промени делатности Послодавца, 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 подузима Министарство здравља, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 154.

Запослени има право да захтева лично или путем синдиката 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 или синдикату чији је члан.

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писаној форми, запослени или синдикат се писмено обавештавају 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 послова на којима је ангажован.

XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ И ПРОТЕСТУ

Члан 155.

Синдикат може организовати штрајк под условом утврђеним законом колективним уговором и овим Уговором.

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

Члан 156.

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

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

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

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

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

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

Члан 157.

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

- захтев запослених;
- време почетка штрајка;

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

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

Члан 158.

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

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

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

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

Члан 159.

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

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

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 160.

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

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

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

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

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

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

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 161.

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

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

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

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

Члан 162.

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

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

Члан 163.

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

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

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

2. Колективни радни спор

Члан 164.

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

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 165.

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

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 166.

Учесници овог Колективног уговора дужни су најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора приступе преговорима за његово споразумно продужење или закључење новог колективног уговора.

Члан 167.

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

Члан 168.

Учесници, потписници овог Уговора ће, у року од 15 дана од закључења овог Уговора, именовати по три члана у Комисију која ће пратити примену и по захтеву запослених, синдиката или представника Послодавца, давати аутентична тумачења овог Уговора.

Члан 169.

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



Уговор је објављен на огласној табли Специјалне болнице за рехабилитацију „Бања Кањижа“ дана: 19.12. 2024. године.



