

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

1. Институт за онкологију Војводине, Сремска Каменица, Пут доктора Голдмана бр. 4, који заступа в.д. директор проф. др Зоран Радовановић
(у даљем тексту: **Послодавац**),

2. Покрајинска Влада, Нови Сад, Булевар Михајла Пупина бр. 16, коју представља и заступа покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић,
(у даљем тексту: **Оснивач**) и

3. Репрезентативни синдикат: Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, Синдикална организација Института за онкологију Војводине, Сремска Каменица, Пут доктора Голдмана бр. 4, коју заступа председник Дејан Добрић,
(у даљем тексту: **Синдикат**)

закључили су у Сремској Каменици, дана _____ 2022. године,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ИНСТИТУТА ЗА ОНКОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Колективним уговором код Послодавца, Института за онкологију Војводине (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца, у складу са ратификованим међународним конвенцијама, законом, подзаконским актима и посебним колективним уговором који се примењује на здравствене установе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

2. Примена

Члан 2.

Одредбе Уговора непосредно се примењују на све запослене код Послодавца.

На права и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, као и Посебног колективног уговора.

3. Однос закона, Посебног колективног уговора, Уговора, других аката Послодавца и уговора о раду

Члан 3.

Поједине одредбе уговора о раду, других аката Послодавца или Уговора, којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених законима, подзаконским актима и Посебним колективним уговором, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавим и не могу се примењивати.

У случају спора око тумачења основа за ништавост уговора о раду исти се може решити путем арбитра у складу са Уговором, а у случају неуспеха путем суда.

Право да се пред судом захтева утврђивање ништавости не застарева.

Члан 4.

Ако синдикат утврди да уговор о раду није закључен у складу са законом, Посебним колективним уговором, или 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 Уговора, синдикат може да покрене поступак код инспекције рада или надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, Посебног колективног уговора, Уговора или уговора о раду.

4. Основна права и дужности 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 колективног уговора код Послодавца.

Запослени, као и представник запослених, због активности из става 1. и 2. овог члана Уговора, 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.

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

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања код Послодавца, као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

3. да обавести Послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 6.

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, односно акта која се односе на права и обавезе запослених.

5. 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, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, пре ступања на рад, односно пре ангажовања, обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди Послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

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

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

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, послови за које је предвиђен пробни рад и приправнички стаж са дужином трајања, као и потребно радно искуство и др.

Уколико се у Правилнику код описа посла наводе и „други послови по налогу непосредног руководиоца“, други послови могу да се односе само на послове - радне задатке, који су уско и непосредно везани за описане радне задатке конкретног радног места.

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

Радно место у правилнику је назив посла који се обавља код Послодавца и које се уноси у Правилник према називима одређеним актом Владе за радна места која су утврђена актом Владе (Каталог радних места).

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

Правилник се доноси уз примену начела рационалности, функционалности и ефикасности и уз поштовање утврђених стандарда и кадровског плана који су прописани законом, односно другим прописом.

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

Репрезентативни синдикат је дужан да у року од седам дана достави своје мишљење на предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикат не достави мишљења у року из става 4. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 9.

Пре оглашавања одлуке о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим у складу са законом, Посебним колективним уговором и Уговором, Послодавац може да огласи одлуку на огласној табли и интернет страници.

Уколико запослени не покрене иницијативу из члана 140. Уговора или Послодавац не прихвати иницијативу запосленог, у том случају се одлука о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим оглашава у складу са законом, Посебним колективним уговором и Уговором.

Радно место код Послодавца попуњава се на један од следећих начина:

1. трајним премештајем запосленог;
2. на основу споразума о преузимању;
3. спровођењем конкурса.

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

Јавни оглас из става 4. овог члана, објављује се на огласној табли и интернет презентацији Послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 10.

Послодавац је обавезан да приликом заснивања радног односа са запосленим, распише јавни оглас.

Јавни оглас поред услова предвиђених правилником садржи и

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

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

Директор доноси Правилник о процедури и критеријумима пријема у радни однос 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 (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљавање и др.).

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.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о пословима који се обављају на одређеном радном месту, 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 Уговор као и друга акта Послодавца, која се односе на права и обавезе запослених.

3. Уговор о раду

Члан 12.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

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

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.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1.овог члана Уговора, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду или посебан уговор са директором који није засновао радни однос потписује председник Управног одбора.

Члан 13.

Уговор о раду обавезно садржи:

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

Изузетно, уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11)-13) овог члана Уговора, с обзиром на чињеницу да су ови елементи утврђени законом, Посебним колективним уговором и Уговором у складу са законом, у ком случају у уговору о раду, у моменту закључења уговора о раду, мора да се назначи акт којим су та права утврђена.

4. Пробни рад

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за поједине послове, осим на пословима директора и руководиоца основних организационих јединица, у трајању од најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

За време трајања пробног рада, запослени се налази у радном односу, под раскидним условом, јер такав радни однос престаје по истеку његовог трајања, ако запослени није испољио знање и способност за вршење послова радног места.

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

Чланови комисије из става 3. овог члана морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

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

Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

5. Приправници

Члан 15.

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

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

6. Ступање на рад

Члан 16.

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 Уговора, сматра се:

- болест запосленог;
- смртни случај члана уже породице;
- тежа болест члана уже породице;
- виша сила (елементарне непогоде и др.)
- позив војних или државних органа;
- други оправдани разлог по оцени директора.

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

Ужом породицом у смислу овог члана сматрају се лица из члана 56. Уговора.

Члан 17.

На захтев Синдиката, Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави Синдикату списак запослених и да 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, односно ниво образовања 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.

7. Радни однос на одређено време

Члан 18.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1 овог члана Уговора, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Изузетно од става 2 овог члана Уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи на дуже време у случајевима предвиђеним законом.

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

8. Персонални досије запослених

Члан 19.

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 - уколико је поседује, 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 пребивалишта, односно боравишта 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.

Послодавац може посебним актом да уреди сва питања везана за вођење персоналног досијеа, као и начин чувања и давања на увид података из истог.

9. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 20.

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 21.

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 планом обуке.

Начин организовања обуке врши се према процедури – Обучавање (Процедура ИОВ _ЉР_002) и процедури – Програм оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад(Процедура ИОВ _ЉР_005).

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

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

Члан 22.

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

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

Запослени и непосредни руководиоца могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за 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 23.

Послодавац може да упути запосленог на додатно образовање:

- ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог. Послодавац је обавезан да упути запосленог на додатно образовање, и то:
- ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова;
- ако се за послове које запослени обавља промене услови по питању врсте и/или степена стручне спреме, односно образовања;
- у другим случајевима када је то оправдано.

Члан 24.

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

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

Запослени који се о свом трошку додатно образује или стручно усавршава, има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита до 20 радних дана на годишњем нивоу, уколико плаћено одсуство не ремети процес рада и када је образовање везано за делатност и пратеће службе Послодавца и то:

- 2 радна дана за сваки испит и то, дан пре испита и на дан испита;
- остатак радних дана према договору са непосредним руководиоцем.

Плаћено одсуство из става 2. овог члана запослени може користи на свој писани захтев, уз сагласност непосредног руководиоца, а по одобрењу директора.

2. Стручно усавршавање

Члан 25.

Запослени имају право и дужност да у току рада стално усавршавају своје радне и стручне способности у складу са законом, посебним актом Послодавца и Уговором.

Члан 26.

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

- 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:

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

Послодавац је обавезан да свим здравственим радницима и здравственим сарадницима организује или омогући похађање, програме континуиране едукације у установи и ван установе, о свом трошку, акредитоване од Здравственог савета у складу са планом стручног усавршавања, до остваривања потребног броја бодова за лиценцу.

Уколико Послодавац не организује програме континуиране едукације дужан је да запосленом омогући да у сопственој режији похађа континуирану едукацију о трошку Послодавца (путне трошкове, котизацију и др).

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленима који нису обухваћени чланом 26. Уговора, обезбеди да стално усавршавају своје радне и стручне способности, у складу са захтевима и условима који се траже за обављање послова и радних задатака које обављају, у циљу усавршавања процеса рада код Послодавца, које подразумева стицање знања и вештина.

Члан 29.

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 Управни одбор, а на основу предлога стручног савета Послодавца.

Руководиоци организационих јединица Послодавца дужни су да помоћнику директора за образовну и научно-истраживачку делатност доставе збирни предлог Плана до краја априла текуће године, за све запослене у организационој јединици за наредну годину, водећи рачуна о стручној спреми запослених, области за које је здравственом раднику и здравственом сараднику издата лиценца за рад, као и пословима које исти обављају и у складу су са текућим и перспективним потребама, на основу стратешког, односно оперативног плана Послодавца за текућу годину и расположивим финансијским средствима Послодавца.

Помоћник директора припрема нацрт Плана стручног усавршавања.

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

План 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.

План се може допунити, уз сагласност руководиоца организационе јединице, уз образложење да ће такво усавршавање имати позитиван ефекат на побољшање унапређење рада организационе јединице Послодавца и да одсуствовање запосленог/запослених неће реметити редован процес рада у организационој јединици.

Послодавац је дужан да План, по његовом усвајању, достави репрезентативном синдикату.

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

Члан 30.

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

Здравствени радник, односно здравствени сарадник дужан је да код Послодавца 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 Уговора, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 2. овог члана Уговора, односно уговор о раду са Послодавцем 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 31.

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 и потребама процеса рада, односно континуираном пружању здравствене заштите.

Члан 32.

Запослени кога је Послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације или запослени који похађа континуирану едукацију по одобрењу директора у организацији и позиву овлашћене организације, удружења или другог акредитованог правног лица ради прикупљања бодова за обнову лиценце, 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 33.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног стажа код Послодавца, има право на едукацију која није о трошку Послодавца.

Планом стручног усавршавања морају бити обухваћене и едукације запослених које нису о трошку Послодавца.

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

На захтев запосленог за плаћено одсуство ради едукације из става 2. и 3. овог члана Уговора, директор даје одобрење.

Члан 34.

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.

На захтев запосленог за плаћено одсуство ради едукације из става 1. овог члана Уговора, директор даје одобрење.

Члан 35.

Запослени имају право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) ради учешћа на стручним и научним скуповима, као предавачи по позиву.

Захтев запосленог за плаћено одсуство из става 1. овог члана Уговора, мора бити образложен и поткрепљен доказима (тема предавања, позив организатора и сл.).

Члан 36.

Запослени који као чланови истраживачког тима учествују у клиничким истраживањима која се спровode код Послодавца, имају права на плаћено одсуство, ради учествовања на тренинзима или састанцима по позиву организатора (поручиоца) клиничког истраживања.

Захтев запосленог за плаћено одсуство из става 1. овог члана Уговора, мора бити образложен и поткрепљен доказима (позив организатора и сл.).

Члан 37.

Ближе услове везане за плаћено одсуство запосленог из члана 35. и члана 36. Уговора, регулише Правилник о образовању и стручном усавршавању Послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 38.

Пуно радно време по правилу износи 40 часова недељно, односно 8 часова дневно. Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом и Уговором.

Путем евиденционе картице (тага), за све запослене код Послодавца, води се евиденција о времену доласка на посао и времену одласка са посла.

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

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена утврђује оснивач, а до доношења одлуке оснивача, недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена уредиће Послодавац, односно директор одлуком.

Послодавац може својим актом уредити начин вођења евиденције о присутности на раду и контролу поштовања радног времена од стране запослених.

2. Распоред радног времена

Члан 39.

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

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

Изузетно, директор или од њега овлашћено лице, 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 става 4. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

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

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

Члан 40.

Запослени код Послодавца обављају послове у дневном и ноћном раду, и у сменама које подразумевају измену у преподневној и послеподневној смени, и ноћном раду у складу са законом и радом у турнусу.

Рад у турнусу представља распоред радног времена у сменама за одређене организационе радне јединице, односно за одређене запослене који раде по систему:

Свака смена у турнусу траје 12 сати.

После сваке смене запослени има право на одмор од 12, 24, 48 односно 72 сата у зависности од распореда радног времена.

Фонд сати рада запослених који раде у турнусу се обрачунава на месечном нивоу.

Уколико приликом обрачуна из става 5. овог члана Уговора, запослени има вишак радних сати у односу на пуни месечни фонд радних сати, Послодавац је у обавези да за те сате запосленом изда решење о прековременим сатима и исплати додатак на плату за прековремени рад.

Уколико приликом обрачуна из става 5. овог члана Уговора, запослени има мањак радних сати у односу на пуни месечни фонд радних сати, запослени је у обавези да те сате надокнади кроз рад, у складу са распоредом који сачињава Послодавац.

Запослени који раде у турнусу имају право на све додатке на плату у складу са законом и овим Уговором (прековремени рад, рад ноћу, рад недељом и др.).

Члан 41.

Када је код Послодавца, због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује се непрекидност рада следећим редоследом:

- сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- прековременим радом (дежурством и у изузетним случајевима, када то директор одреди и радом по позиву у складу са Посебним колективним уговором и законом).

3. Скраћено радно време

Члан 42.

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, у складу са законом и Посебним колективним уговором, а највише десет часова недељно.

Члан 43.

Радно време запосленог, у складу са законом, Посебним колективним уговором и Уговором, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну

способност запосленог у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

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

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на следећи начин:

1) прва група послова од 30 сати:

- стални рад са изворима јонизујућих зрачења,
- стални рад у зони јонизујућих зрачења;

2) друга група послова од 36 сати:

– стални рад у службама патологије (радна места лекара, лабораторијских техничара, медицинских сестара и техничара и болничара),

– рад на припреми (растварању) и давању цитостатске терапије (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),

– радна места у операционим салама (радна места лекара, анестетичара и инструментара),

– радна места у интензивној нези (радна места лекара, анестетичара и медицинских сестара и техничара),

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

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

3) трећа група послова од 37 сати:

– стални рад на одељењима полуинтензивне неге и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

4) четврта група послова од 38 сати:

– стални рад ноћу (од 22 часа до 6 часова наредног дана) дуже од једне трећине радног времена, на месечном нивоу.

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

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

Скраћено радно време уређује се уговором о раду, односно анексом уговора о раду.

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

Члан 44.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, 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 писаним путем обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

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

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 Уговора, као и у случају да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин.

4. Прековремени рад

4.1. Дежурство

Члан 45.

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

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

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

Дежурство из става 1. овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника, суботом 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 Послодавца, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

За време дежурства запослени обавља послове код Послодавца 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.

Прековремени рад не може да траје дуже од 4 часа дневно, односно 8 часова недељно, односно 32 часова месечно.

4.2. Приправност и рад по позиву

Члан 46.

Послодавац може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом и Посебним колективним уговором и 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, 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 код Послодавца, 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.

4.3. Остали облици прековременог рада

Члан 47.

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 (елементарне непогоде);
- 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 материјала или отклони квар на средствима за рад, ради спречавања или отклањања штетног дејства и изненадних промена, отклањање кварова на инструментима, уређајима, апаратима и у другим сличним случајевима;
- потребе да се замени изненада одсутни запослени;

- ако у редовном процесу рада дође до непредвиђених околности, те запослени мора да настави да ради након завршетка свог радног времена, а у циљу пружања континуиране здравствене заштите или отклањања штете;
- у другим случајевима када директор оцени да је непходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- проглашене ванредне ситуације.

Прековремени рад, по основу овог члана, не може да траје дуже од 4 часа дневно, односно од 8 часова недељно.

4.4. Права запослених на основу прековременог рада

Члан 48.

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, Посебним колективним уговором и 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, Посебним колективним уговором и Уговором.

На писани захтев запосленог прековремени рад из ст. 1. и 2. овог члана Уговора се месечно прерачунава у слободне сате, уместо права на увећану плату.

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

Изузетно, ако због потребе процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из претходног члана Уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

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

Члан 49.

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

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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 писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 52.

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

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада од 45 минута.

2. Дневни одмор

Члан 53.

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

3. Недељни одмор

Члан 54.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

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

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, Послодавац мора да обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа 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, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана Уговора, то право се преноси на први наредни месец.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 55.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину, у складу са законом, посебним колективним уговором и Уговором.

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

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

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

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 56.

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

1. радног искуства:

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

2. стручне спреме:

- за послове за које се захтева V и виши степен – за 5 радних дана,
- за послове за које се захтева III и IV степен – за 4 радна дана,
- за послове за које захтева I и II – за 2 радна дана;

(*степен или еквивалент по пропису који регулише делатност образовања пре 2005. год.)

3. услова рада:

- за рад на пословима из прве групе послова из члана 43. овог Уговора – за 12 радних дана,
- за рад на пословима из друге групе послова из члана 43. овог Уговора – за 10

радних дана,

- за рад на пословима из треће групе послова из члана 43. овог Уговора - за 8 радних дана,

- за рад на пословима из четврте групе послова члана 43. овог Уговора – за 5 радних дана,

- запосленом који ради у сменама, ноћу суботом или недељом, а не остварује права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 43. Уговора, односно из члана 38. Посебног колективног уговора - за 3 радна дана;

4. **доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца** и то за:

- изузетне резултате рада - 5 радних дана;

5. **социјалног и здравственог статуса запосленог:**

- особе са инвалидитетом - за 5 радних дана,

- родитељу са дететом до 15 година живота - за 2 радна дана, а за свако наредно дете млађе од 15 година живота, по 1 радни дан,

- особе са инвалидитетом - за 5 радних дана;

6. **контакта са пацијентима:**

- запослени који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварује право на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. Посебног колективног уговора, односно члана 43. Уговора - за 3 радна дана.

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 38. Посебног колективног уговора, односно из члана 43. Уговора, имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Изузетно, запослени са 30 година рада у радном односу, запослени који је професионално оболео, запослени који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја које захтева непрекидно лечење, запослени 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, и самохрани родитељ, има право на 35 радних дана годишњег одмора, без примене критеријума из овог члана Уговора.

Хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја које захтевају непрекидно лечење, у смислу овог члана Уговора су: ХИВ инфекција или заразне болести, малигна болест, хемофилија, шећерна болест, епилепсија, мултипла склероза, лица у терминалној фази хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистична фиброза, системска аутоимуна болест, реуматска грозница и друге ретке болести.

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

Запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

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 57.

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 58.

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

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

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 59.

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.

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 60.

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

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

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 61.

Запослени има право на плаћено одсуство укупно до дванаест 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. порођаја другог члана уже породице осим ћерке – један радни дан;
5. порођаја ћерке и снаје – три радна дана;
6. усвајања детета – пет радних дана;
7. поласка детета у обданиште ради адаптације, узраста до 4 године - два радна дана;
8. теже болести члана уже породице – седам радних дана;
9. поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
10. селидбе – три радна дана;
11. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
12. учествовања на такмичењима и сусретима које организује Синдикат – до седам радних дана;
13. упућивања на превентивно-рекреативне одморе организованих од стране Послодавца или Синдиката – седам радних дана;
14. у другим случајевима, по оцени директора о оправданости одсуства - до три радна дана.

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство (које не улази у дане плаћеног одсуства из става 1. овог члана), још у следећим случајевима:

1. због смрти члана уже породице – пет радних дана;
2. због смрти бабе и деде запосленог – један радни дан, на дан сахране;

3. због смрти родитеља брачног друга запосленог, због смрти супружника брата и сестре запосленог и смрти брата или сестре брачног друга запосленог – један радни дан на дан сахране;
4. за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана Уговора, сматрају се: брачни друг, ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ, и чланови који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запосленом се може, на предлог лекара специјалисте, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога.

Браћом и сестрама у смислу овог члана сматрају се браћа и сестре у другом степену сродства (рођена браћа и сестре).

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, јединицама локалне самоуправе, синдикатима, коморама здравствених радника и здравствених сарадника на сваки позив правосудних органа, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

Члан 62.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију која доказује оправданост плаћеног одсуства по оцени Послодавца, а у изузетним случајевима због оправданих разлога по оцени и одобрењу непосредног руководиоца, запослени може доставити документацију у року од 15 дана од дана враћања на рад са плаћеног одсуства.

Уколико запослени не достави одговарајућу документацију на начин и под условима и претходног става, сматраће се да је учинио повреду радне обавезе уз олакшавајуће околности за коју ће му Послодавац изрећи новчани казну у складу са законом и овим Уговором.

Члан 63.

Сви запослени који славе крсну славу имају право на плаћено одсуство на дан крсне славе, ако им крсна слава падне у радне дане од понедељка до петка, без обзира на распоред рада.

Послодавац не може у распоред радног времена да одреди запосленог који ради у смени - турнусу, уколико му крсна слава пада у дане викенда, без обзира што запослени у ове дане не би остварио додаток на плату за рад на дан крсне славе.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 64.

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

1. опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

2. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
4. других разлога личне природе;
5. смрти сродника, који нису обухваћени чланом 61. Уговора;
6. за неговање болесног члана уже породице, којим се сматрају чланови наведени у члану 61. Уговора;
7. бањског и другог лечења о трошку запосленог;
8. изградње или адаптације сопствене стамбене зграде или стана;
9. ради прибављања потребне документације у циљу регулисања радног односа;
10. уколико је запослени искористио право на плаћено одсуство по Уговору, за случајеве наведене у члану 61. Уговора.

Члан 65.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и из других оправданих разлога у дужем трајању.

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

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава директор.

У складу са потребама процеса рада и дужином неплаћеног одсуства, директор може да на место запосленог, коме је одобрено неплаћено одсуство, прими новог запосленог до повратка запосленог са неплаћеног одсуства.

Члан 66.

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 послодавца.

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

Члан 67.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују сва права из радног односа и по основу рада.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 68.

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 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 Уговора.

1. Послови са повећаним ризиком

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

Послодавац не може распоредити запослену да ради на пословима са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

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

Члан 71.

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 72.

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

Члан 73.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, 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 лекара специјалисте, а по упуту изабраног лекара.

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

2. Представници запослених

2.1. Избор представника запослених

Члан 74.

Синдикат врши избор три представника за безбедност и здравље на раду из реда запослених (у даљем тексту: представник запослених).

Члан 75.

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 или 2/3 чланова органа који га изабрао (неповерење се исказује у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених, односно чланова Одбора Синдиката;
4. одлуке репрезентативног синдиката који је именовао представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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 Уговором.

2.2. Обавезе Послодавца према представнику запослених

Члан 76.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

- омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

- информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 77.

Послодавац је дужан да представнике запослених упозна:

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом, извештајима лекара о обољењима која утичу на смањење радне способности и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- о другим питањима везаним за ову област.

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 Уговора, одмах по њиховом настанку.

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

2.3. Права и обавезе представника запослених

Члан 78.

Представник запослених има право:

- да непосредно комуницира са запосленима;
- да прима усмене и писане представке запослених;
- да непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- непосредно комуницира са лицем одређеним од стране Послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код Послодавца;
- да Послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- да ради на реализацији предлога Синдиката који га је изабрао, везаних за сва питања из безбедности и здравља на раду;
- прима и посебно евидентира пријаве запослених сходно важећим прописима који уређују спречавање и заштиту од злостављања на раду, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог и сваку овакву пријаву прослеђује Одбору за безбедност и здравље на раду.

Члан 79.

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

- директора;
- лице одређено да обавља послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
- руководиоца дела процеса рада;
- одбор за безбедност и здравље на раду;
- одбор репрезентативног 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 писаним путем извести, најкасније у року од три дана:

- представника запослених,
- одбор Синдиката,
- директора.

Члан 80.

Представник запослених је обавезан да одбор Синдиката информисе о свом раду најмање једном у шест 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 десет дана од пријема и о истоме обавести представника запослених, који је дужан радити на реализацији истих.

Члан 81.

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

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

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

2.4. Имунитет представника запослених

Члан 82.

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 Уговора, је на Послодавцу.

3. ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 83.

За праћење активности из области безбедности и здравља на раду и заштиту запослених на раду, образује се одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

3.1. Састав Одбора за безбедност здравља на раду

Члан 84.

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

Одбор укупно броји 5 чланова и то:

- 3 члана, представника запослених изабраних од стране Синдиката, и
- 2 члана, представника Послодавца.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

3.2. Начин рада Одбора

Члан 85.

Председника Одбора бирају чланови Одбора већином гласова.

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.

3.3. Надлежности Одбора

Члан 86.

Одбор има следеће задатке:

1. Остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
2. Учествоје 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 истог;
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 податке о ризицима 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. Покреће поступке пред надлежним институцијама за остварење радног стажа са увећаним трајањем због услова рада на одређеним пословима;
18. 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.;
19. На захтев запослених којима је извршена процена преостале радне способности у складу са законом као и на захтев запослених којима је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, даје предлоге Послодавцу за обављање других одговарајућих послова и прати поступке Послодавца у вези са његовом обавезом да таквим категоријама запослених обезбеди обављање других одговарајућих послова;

20. Прима пријаве запослених који су злостављани на радном месту од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених 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;
21. Разматра и друга питања у складу са законом, посебним колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

3.4. Обавезе Послодавца према Одбору

Члан 87.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

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

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

На писани захтев представника запослених за пружање стручне помоћи или доставу података и документације везане за безбедност и здравље на раду, директор, односно лице одређено 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 88.

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.

3.5. Обавезе Одбора према Послодавцу и Синдикату

Члан 89.

Одбор о свом раду, подноси извештај о раду једном годишње на захтев Послодавца.

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

3.6. Право на плаћено одсуство представника запослених – чланова Одбора

Члан 90.

Представник запослених - члан Одбора, има право на пет часова плаћеног одсуства месечно, а председник Одбора на десет часова плаћеног одсуства месечно, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду у просторијама 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.

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

Члан 91.

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 92.

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.

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

Члан 93.

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

Послодавац је обавезан, да пре коначног усвајања акта о процени ризика на радним местима, размотри све примедбе, предлоге и сугестије Одбора, представника

запослених и одбора Синдиката и да писаним путем да образложен одговор најкасније за 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 ревизију, допуну или измену појединих делова или целог акта о процени ризика од стране овлашћених правних и физичких лица.

Трошкове ревизије, допуне или измене појединих делова или целог акта о процени ризика сноси Послодавац.

Члан 94.

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 писмено образложи разлоге неприхватања.

Члан 95.

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

3.9. Сарадња Одбора, Послодавца и Синдиката

Члан 96.

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 известити Одбор, а по потреби и Послодавца.

Члан 97.

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

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

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

Трошкове арбитра сноси Послодавац.

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

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

IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

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

1. Осигурање запослених

Члан 99.

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

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

Репрезентативни синдикат и Послодавац споразумом утврђују начин реализације осигурања из ст. 1. и 2. овог члана Уговора, суме осигурања и остале битне елементе везане за осигурање.

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

Члан 100.

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.

Запослени - особа са инвалидитетом, коме је Послодавац обезбедио друге послове према радној способности - здравственом стању, задржава право на основну плату претходних послова које је обављао, уколико је то за њега повољније.

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

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

Послодавац може у складу са својим финансијским могућностима запосленом - особи са инвалидитетом, који се сматра вишком у смислу претходног става овог члана исплатити отпремнину увећану до 20% од минималне отпремнине утврђене законом.

Члан 101.

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.

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

1. Друштвена брига за здравље на нивоу Послодавца

Члан 102.

Послодавац је дужан да у оквиру друштвене бригае за здравље запослених организује дијагностичке прегледе, и то:

- за све запослене једном годишње:
ККС, СЕ, ШУК, холестерол, триглицериди, индекс атеросклерозе и ЕКГ;
- за све запослене старије од 40 година једном годишње:
тест на окултно крварење у столицу;
- за све запослене жене:
гинеколошки цитолошки тест;
- за све запослене жене старије од 40 година:
ултразвучни или мамографски преглед дојки.

Члан 103.

Послодавац у складу са законом у оквиру финансијских могућности, о свом трошку упућује запослене на превентивно-рекреативне одморе у складу са Посебним колективним уговором и Уговором.

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

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1. и 2. овог члана Уговора, доноси директор на предлог комисије коју чине по два представника Послодавца и Синдиката.

Х ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 104.

Запослени има право на одговарајућу плату, у складу са законом, посебним колективним уговором који се примењује на здравствене установе и овим Уговором.

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

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

Члан 105.

Запосленом чија је основна плата мања од минималне зараде, за пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом и за стандардни учинак, Послодавац је дужан обрачунати и исплатити основну плату у висини минималне зараде у складу са законом.

Основица за обрачун свих додатака на плату у складу са законом и Посебним колективним уговором, је основна плата запосленог, која је у случају овог члана Уговора, минимална зарада.

Члан 106.

Уколико послодавац остварује сопствене приходе, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

У случају да Послодавац остварује сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом, плате запослених се могу увећати из оствареног прихода, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

Увећану плату из овог члана, Послодавац исплаћује у складу са Одлуком Управног одбора установе и Правилником о критеријумима за утврђивање радног учинка запослених.

Послодавац је у обавези да предлог Правилника или његових измена и допуна из става 4. овог члана, достави репрезентативном синдикату у установи на мишљење.

2. Dodatak na platu

Члан 107.

Запослени има право на додатак на плату:

- за рад за све дане празника који су нерадни дани, у складу са законом, 110% од основне плате;
- за рад ноћу – 26% од основне плате;
- за рад недељом - 20% од основне плате;
- за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) - 26% од основне плате;
- за прековремени рад - 26% од основне плате;
- по основу временаведеног на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у складу са законом – 0,4% од основне плате;

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

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.

У изузетним случајевима, када природа посла то дозвољава, запослени може рад по позиву да обавља и од куће, што се сматра прековременим радом.

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

Додаци на плату из става 1.овог члана Уговора, обрачунавају се на основну плату, у складу са законом.

Члан 108.

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 стручном оспособљавању и усавршавању, поред права утврђених законом, могу да имају и друга права која се могу уредити међусобним уговором.

3. Рокови исплате

Члан 109.

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

4. Накнада плате

Члан 110.

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

1. коришћење годишњег одмора;
2. коришћење плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивање на позив државног органа и др;
3. одсуство за време државних празника и верских празника у складу са законом;
4. присуствовање седницама државних органа, органа управе, територијалне аутономије и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања код Послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
5. стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада;
6. прекиди рада до којег је дошло наредбом државних органа, односно установе због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;
7. давање крви, ткива и других органа у хумане сврхе.

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

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

Члан 111.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом 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 112.

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

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

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

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

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

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

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

6. Накнада трошкова

Члан 113.

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

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 Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну 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.

6.1. Трошкови превоза за долазак и повратак са рада

Члан 114.

Послодавац трошкове превоза запосленом обезбеђује куповином месечне маркице за градски или приградски превоз, а претплатне карте за међумесни превоз и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада.

Запослени који користе међумесни превоз имају право да им Послодавац обезбеди месечну маркицу за градски превоз.

Послодавац исплаћује запосленом трошкове превоза из става 1. овог члана Уговора у новцу, уколико се запослени изјасни за тај начин исплате.

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.

Члан 115.

Уколико Послодавац трошкове превоза исплаћује у новцу исплата ће се извршити на основу:

- изјаве запосленог о начину исплате трошкова превоза;
- евиденције о присуству на раду - радна листа запосленог.

Рок за исплату путних трошкова у новцу је до 5. у месецу за претходни месец.

Када запослени у једном месецу не долази све дане на рад, за дане доласка и повратка са рада, запосленом припада новчани износ у висини збира цена појединачних карата потребних за долазак на рад и повратак са рада, а највише до висине цене месечне маркице, односно месечне претплатне карте.

Члан 116.

Накнада трошкова превоза утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту становања.

Место становања у смислу овог Уговора сматра се место из кога запослени долази на рад и враћа се са рада и утврђује се на основу изјаве запосленог дате приликом заснивања радног односа, која не мора бити иста као адреса из личне карте или друге легитимације.

У складу са ставом 1. овог члана Уговора, изјава запосленог обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодаваца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравање запосленог.

Запослени је у обавези да Послодаваца обавести о свакој промени места становања које утиче на смањење трошкова превоза, у року од 8 дана од наступања промене.

На основу обавештења о промени запослени потписује нову изјаву.

Члан 117.

Послодавац може у сваком моменту проверавати истинитост података од значаја за остваривање права на накнаду трошкова превоза и у ту сврху захтевати од запосленог да достави документа и друге релевантне доказе.

Давање нетачних података у изјави из члана 117. Уговора и неблаговремено пријављивање промене места становања које утиче на умањење превозних трошкова, услед којих је запослени остварио накнаду ових трошкова супротно одредбама овог Уговора, сматраће се непоштовањем радне дисциплине и злоупотребом права из радног односа због којих се запосленом може отказати уговор о раду.

Члан 118.

Директор може одлуком да формира посебну комисију због злоупотребе права на путне трошкове. Одлуком регулише: састав, послове, начин рада и др.

У случајевима из става 1. овог члана Послодавац може поднети кривичну пријаву против запосленог због кривичног дела преваре.

Члан 119.

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

Члан 120.

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 Уговора, исплаћује се под условом да одвојен живот траје најмање 30 дана.

7. Друга примања

Члан 121.

Послодавац је дужан запосленом исплатити:

- 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;
- 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;

Чланом уже породице, у смислу става 1. тачке 2. овог члана Уговора, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер и деца.

Ванбрачном заједницом у смислу овог члана сматра се заједница која је трајала најмање три године, при чему су ванбрачни партнери имали исту адресу пребивалишта/боравишта.

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са Уговором.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

Члан 122.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину - новчана честитка у вредности однајмање 20% неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, а највише до наведеног неопорезивог износа, у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Ако су оба родитеља детета/деце из овог члана Уговора запослени код Послодавца, детету/деци до 15 година старости ових запослених, припада по два пригодна поклона за Нову годину из става 1. овог члана Уговора.

Члан 123.

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

- 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;

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

Под просечном зарадом у смислу става 1. овог члана Уговора, сматра се просечна зарада која у себи садржи порезе и доприносе у складу са законом.

Запослени стиче право на јубиларну награду по основу овог члана у години када навршава јубиларних 10, 20, 30, 35 или 40 година рада 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 124.

Послодавац може из сопствених прихода да:

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

Члан 125.

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.

Тежом болешћу из става 1. тачке 1) овог члана Уговора, сматрају се следеће болести: малигна болест, хемофилија, мултипла склероза, системска аутоимуна болест и инфаркт миокарда.

Дужом болешћу из става 1. тачке 1) овог члана Уговора, сматра се болест, услед које је запослени или члан његове уже породице био привремено спречен за рад у трајању од најмање 6 месеци.

Тежом инвалидношћу се сматра инвалидност запосленог категоризована као друга категорија, од стране Националне службе за запошљавање.

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 и то за случајеве из става 1. тачке 1) и 4) овог члана Уговора, у висини два неопорезива износа, а за случајеве из става 1. тачке 2), 3) и 5) овог члана Уговора, у висини једног неопорезива износа предвиђеног законом који регулише порез на доходак грађана.

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

Директор може да образује комисију за доделу солидарне помоћи која ће на основу приложене документације ценити све чињенице битне за доделу ове помоћи.

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 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.

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

Ванбрачном заједницом у смислу овог члана сматра се ванбрачна заједница одређена у члану 121. ставу 3. овог Уговора.

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

Члан 126.

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

1. за дете предшколског узраста - 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
2. за дете школског узраста до завршетка основне школе - 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
3. за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента - 25% просечно исплаћене нето плате 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 Уговора, доспева у року од 30 дана од дана када је запослени изгубио живот.

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

Члан 127.

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

Ближи услови за доделу помоћи из става 1. овог члана уређују се одлуком директора која има општи карактер.

XI ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 128.

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 Уговора, 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.

Уговарање клаузуле забране конкуренције врши се у складу са законом.

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.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 129.

Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу дужан је да је накнади, у складу са законом и 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 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 130.

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

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

Члан 131.

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

Право и дужност запосленог је да у случају сазнања за штету, пријави настанак штете Послодавцу.

Члан 132.

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

Члан 133.

Запослени је дужан да преда писану изјаву о томе да ли пристаје или не пристаје да накнади учињену штету.

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

Члан 134.

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 накнади износ исплаћене штете.

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

Члан 135.

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

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси Послодавацу 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 накнади 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 поврде, односно штете запослени и Послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

XIII ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 136.

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

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

Члан 137.

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.

Послодавац ће сачитити анекс уговора о раду и у случају када запослени има ограничења у обављању послова свог радног места због здравствених сметњи која су утврђена у складу са законом.

Члан 138.

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

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана Уговора.

Члан 139.

Поступак анексирања уговора о раду у складу са законом и Уговором, не примењује се у случају закључења анекса уговора на иницијативу запосленог.

Запослени може иницирати закључење анекса уговора о раду у случају када се код Послодавца укаже потреба за обављањем послова који захтевају степен и врсту стручне спреме, односно образовања који запослени поседује, а по важећем уговору о раду није био услов за обављање послова из тог уговора, као и у свим случајевима када запослени оцени да за то постоје оправдани разлози.

Члан 140.

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 Уговора, запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то за њега повољније.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 141.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума из претходног става, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог, ради заснивања радног односа код другог послодавца, корисника јавних средстава.

2. Отказ уговора о раду од стране запосленог

Члан 142.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља директору Послодавца у писаном облику, 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

У отказне рокове из претходног става се не урачунана време коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства, осим ако се запослени са директором не споразуме другачије.

3. Отказ од стране Послодавца

3.1. Разлози за отказ

Члан 143.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом и Уговором.

Члан 144.

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

1. некоректан однос према пацијентима (корисницима здравствених услуга, односно пацијентима и/или хоспитализованим болесницима) или њиховим пратиоцима, као и осталим запосленима;
2. неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности или обавеза;
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
4. незаконито располагање средствима;
5. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом или општим актом Послодавца;
6. непријављивање повреде радне обавезе;
7. непријављивање штете причињене Послодавцу;
8. повреда прописа о безбедности и здравља на раду;
9. ако неоправдано одбије обављање послова;
10. ако средствима јавног информисања даје изјаву о раду или пословању Послодавца, без писане сагласности директора;
11. ако неоправдано изостане с посла 3 дана узастопно, односно 5 радних дана са прекидима у току 3 месеца;
12. ако неоправдано закасни на посао или напушта посао пре истека радног времена, четири пута у току месеца;
13. ако се докаже злостављање на раду и у вези са радом;
14. ако на годишњи одмор или одсуство оде без решења;
15. ако својим понашањем штети угледу Послодавца;
16. ако у просторије послодавца уноси оружје или друга средства којима може угрозити живот, здравље или имовину;

17. ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата и других средстава рада;
18. ако непрописно води или не води листе заказивања и листе чекања и друге евиденције према процедурама послодавца;
19. ако се неодговорно, немарно, несавесно или злонамерно односи према информационом систему (ИБПИС) чиме може да нанесе штету у функционисању пословних процеса Послодавца;
20. ако свесно уноси нетачне здравствене податке или врши измену унетих здравствених података са нетачним у информационом систему;
21. ако свесно направи копије медицинских података (у папирном или електронском облику) и исте неовлашћено изнесе из просторија Послодавца (користи их у приватне или пословне сврхе али без поштовања прописаних процедура);
22. непоштовање прописане процедуре употребе службене адресе електронске поште и злоупотреба исте у приватне сврхе;
23. ако неоправдано одбија сарадњу са другим запосленима у вршењу посла из разлога личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
24. ако нетачно и злонамерно пријављује повреде радне обавезе и радне дисциплине и правила понашања;
25. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код послодавца;
26. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
27. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена Установа или појединац;
28. злоупотреба права на трошкове доласка и одласка са рада;
29. ако се понаша противно прописима о спречавању злостављања на раду и спречавања дискриминације;
30. непоштовање општих аката и одлука Послодавца.

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

Члан 145.

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, у следећим случајевима:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу закона;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, без обзира да ли то може утицати на процес рада;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако одбије да се на захтев Послодавца упуту у овлашћену здравствену установу да изврши анализу у случају доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или у случају злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад;
8. ако омета једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
9. изражавање и заступање политичких опредељења како међу запосленима тако и међу корисницима здравствених услуга.

Члан 146.

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 га 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 (писаним путем 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 147.

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:

- 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања,
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 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.

3.2. Поступак утврђивања повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине

Члан 148.

Контролу поштовања радне обавезе и радне дисциплине врше овлашћени запослени – руководиоци организационе јединице и лице за безбедност и здравље на раду у оквиру свог делокруга рада.

Запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине из Уговора, пријави овлашћеном запосленом.

Свака намерно лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање које подлеже одговорности укључујући и могућност отказа уговора о раду.

Члан 149.

На основу непосредне контроле поштовања радне обавезе и радне дисциплине, или по достављању пријаве, овлашћени запослени о истом обавештава у писаној форми директора.

Обавештење нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину,
- врсту повреде,
- околности под којима је настала повреда,
- доказе (изјаве, записнике, пријаве и др.) о учињеној повреди радне обавезе и радне дисциплине,
- друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 150.

На основу поднетог обавештења из члана 149. овог Уговора, директор може да образује комисију или на други погодан начин да утврди основаност пријаве о учињеној повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине.

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

Члан 151.

У случају да комисија утврди да је захтев овлашћеног запосленог основан, тј. да је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, директор може да, 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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 директора о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће директор запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3.4. Поступак пре престанка радног односа

Члан 152.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случајевима утврђеним законом и 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 153.

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.

3.5. Поступак отказа уговора о раду

Члан 154.

Запосленом који је својом кривицом учинио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину престаје радни однос отказом уговора о раду.

Директор је дужан да донесе решење о отказу уговора о раду запосленом из става 1. овог члана.

Запосленом из става 1. овог члана престаје радни однос даном достављања решења, осим ако самим решењем није одређен други рок.

Члан 155.

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

Ако се решење није могло уручити запосленом о томе се сачињава службена белешка, а решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку од 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Члан 156.

Отказ уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине директор може дати у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 157.

Против решења о отказу уговора о раду запослени или представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може покренути спор пред надлежним судом у року од 60 дана, од дана достављања решења.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 158.

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

Запосленом из става 2. тачке 2) овог члана Уговора, 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 ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 2. тачке 2) овог члана Уговора, или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа

обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана Уговора и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

XV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 159.

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 Уговором.

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

Уколико Послодавац и репрезентативни синдикат не потпишу споразум из претходног става овог члана уговора, Послодавац ће одлуком утврдити критеријуме из става 1. овог члана Уговора, без учешћа репрезентативног синдиката.

Директор Послодавца не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана Уговора, 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 Уговора, 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 160.

Директор не може без сагласности запосленог донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка запослених: запосленом оболелом од професионалне болести, запосленом са 30 година радног стажа и самохраном родитељу или усвојиоцу са дететом до 14 година односно до 26 година живота ако се налази на редовном школовању, као и једном од брачних другова, уколико су оба запослена код Послодавца као и представницима репрезентативних синдиката који имају синдикални имунитет у складу са чланом 174. Уговора.

Самохраним родитељом у смислу овог члана, сматра се самохрани родитељ који је дефинисан чланом 56. Уговора.

Члан 161.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од отпремнине утврђене законом.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 162.

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 Послодаваца.

Члан 163.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од плате на основу његове писане изјаве која може бити садржана у приступници и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Послодавац може да обустави уплату чланарине на одговарајући рачун синдиката само на основу писане изјаве запосленог о иступању из синдиката, или одлуке надлежног органа синдиката, на основу које запослени престаје бити члан синдиката.

Члан 164.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- представнику репрезентативног синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, присуствовање седницама Управног одбора уз благовремени позив за седницу;
- да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката код Послодавца, 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 165.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат код 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:

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

- месечним извештајем о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- 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, Посебним колективним уговором и Уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 166.

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

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа Синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима Синдиката у трајању 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 167.

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

Члан 168.

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

1. обезбеди обављање административних и техничких послова (издавање потврда у сврху куповине преко Синдиката, обрада и поступање по административним забранама и друге послове за потребе Синдиката), 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. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације Синдиката, који су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
6. да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца;
7. да омогући Синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације Синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
8. 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 је дужан да Синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом, правилима Синдиката и одлуком Одбора Синдиката;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Обавеза Послодавца из става 2. тачка 1. овог члана Уговора, престаје у складу са статутом Синдиката даном престанка чланства запосленог у Синдикату.

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 169.

Послодавац је дужан да Синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада и на положај запослених (Статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акте 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 достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 170.

Овлашћени представник Синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалних функција, и то:

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

- на сразмерно мање плаћених сати ако Синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник Синдиката, на нивоу Републике у вишим органима и телима и то: председник, подпредседник или повереник окружног, регионалног, 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% посто плаћених сати од плаћених сати председника Синдиката код Послодавца.

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

Члан 171.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику Синдиката код Послодавца, који припада Синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, учеснику у преговарању за закључивање посебног колективног уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини три основице за обрачун и исплату плата запослених у здравству и то:

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

Овлашћеном представницима из става 1. тачка 1) и 2) обрачунава се вредност највише основице за обрачун и исплату плата запослених у здравству.

Послодавац увећану месечну плату из става 1. овог члана исплаћује из сопствених средстава.

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 172.

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

Члан 173.

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

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

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

Члан 174.

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

Изузетно од става 1. овог члана, Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (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) представнике репрезентативних синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите у Републици Србији 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 годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, посебним колективним уговором, Уговором и уговором о раду.

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

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.

XVII ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА

Члан 175.

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

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

Члан 176.

Запослени имају и право да захтеву лично или путем репрезентативног синдиката обавештење о:

- питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
- променама које се односе на његово радно ангажовање;
- 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 руководилац 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 писано обавештавају најкасније 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.

XVIII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ И ПРОТЕСТУ

Члан 177.

Синдикат може организовати штрајк под условом утврђеним законом, посебним колективним уговором и 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.

Оснивач је дужан да у складу са поступком утврђеним законом најкасније 30 дана пре утврђивања минимума процеса рада достави синдикату предлог акта о минимуму процеса рада, а Синдикат је дужан да дâ мишљење, примедбе и предлоге у року од 8 дана од дана достављања предлога.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана Уговора, Оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката у складу са законом.

Уколико се синдикат не изјасни у року из претходног става, сматраће се да нема примедби.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада, утврђује се посебним актом Послодавца.

Члан 178.

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 зараду или повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Учесници овог Колективног уговора су сагласни да Синдикат 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 179.

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.

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

Члан 180.

Ради заштите јавног интереса и интереса Послодавца, директор или лице које он овласти утврђује делове процеса рада који морају бити у функцији, 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 Уговора.

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

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

Члан 181.

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

ХИХ ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 182.

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

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

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

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

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

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 Уговора.

Члан 183.

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

XX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 184.

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 радна 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 185.

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 186.

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

XXI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 187.

Уговор је закључен кад га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Уговор се закључује на период од три године, почев од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 188.

Учесници Уговора дужни су да најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора иницирају преговоре за његово споразумно продужење или поднесу иницијативу за закључење новог Уговора.

У случају из става 1. овог члана, уколико Послодавац односно Синдикат прихвати иницијативу, Уговор важи до његовог продужења или до закључења новог колективног уговора.

Члан 189.

Свака страна, учесница у закључењу овог Уговора може дати предлог за измене и допуне Уговора, о чему су остале учеснице дужне да се изјасне о предлогу у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Уз предлог за измене и допуне Уговора доставља се и предлог одредаба које су предмет измена и допуна.

Измене и допуне Уговора закључују се по процедурни за закључење колективног уговора код Послодавца и ступају на снагу осмог дана након објављивања на огласној табли Послодавца.

Члан 190.

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

Члан 191.

Учесници у закључењу Уговора су сагласни да се, у року од 15 дана од закључења овог Уговора, именује од стране Послодавца и Синдиката по три члана Комисије, која ће пратити примену и по захтеву запослених, Синдиката или представника Послодавца, давати аутентична и обавезујућа тумачења Уговора.

Члан 192.

Уговори о раду запослених остају на снази у делу који нису супротни Уговору.

Члан 193.

Све одредбе Уговора које регулишу новчана давања, а утврђена су као обавеза Послодавца према запосленима, која су већа од закона и регулисана су као веће или друго право Посебним колективним уговором (осим давања из сопствених средстава Послодавца), примењиваће се док је на снази Посебан колективни уговор, односно док исти регулише сваку конкретну обавезу.

Члан 194.

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

Уговор је сачињен у шест истоветних примерака, по два за сваку уговорну страну.

Институт за онкологију Војводине, Сремска Каменица

в. д. директора проф. др Зоран Радовановић

Покрајинска влада
за Покрајинску владу
Покрајински секретар за здравство
проф. др Зоран Гојковић

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије
Синдикална организација Института за онкологију Војводине
председник Дејан Добрић

СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА:

Уговор је објављен дана _____ године на огласној табли Послодавца, а ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања.