

**КОЛЕКТИВНИ
УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА**

**ДОМ ЗДРАВЉА
ЉИГ**

ЈАНУАР 2019.године

На основу члана 247. Закона о раду (Службени гласник РС, бр.24/05,61/05 , 54/09 и 75/2014) , и Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија ,аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Службени гласник РС бр. 106/2018 од 31.12.2018.год.) Дом здравља Љиг ,Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Републике Србије –Синдикална организација Дома здравља Љиг и оснивач Општина Љиг, дана _____ закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМА ЗДРАВЉА ЉИГ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: овај уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Овај уговор непосредно се примењује у здравственој установи Дом здравља Љиг и односи се на све запослене .

Колективни уговор код послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом.

Члан 3.

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

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона .

Синдикат може да покрене поступак мирног решавања радног спора у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца , назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Члан 5.

Правилник доноси директор код послодавца, односно лице утврђено законом, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

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

Ако репрезентативни синдикат не достави своје мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

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

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

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

Члан 7.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

1. назив и опис посла;
2. начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
3. радно време (пуно, непуну или скраћено);
4. дужину пробног рада , ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;

5. врсту и степен стручне спреме,односно образовање ,који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду.
6. потребно радно искуство.

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

Члан 8.

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

О разговору са кандидатима обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучије директор.

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

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од истека рока за пријаву кандидата.

3.Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог,место пребивалишта ,односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог,односно образовање 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. врста 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. Елементи за утврђивање основне плате ,радног учинка ,накнаде плате,увећане плате ,додатака на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором
12. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
13. позивање на колективни уговор, који је на снази;
14. дужину пробног рада;
15. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
16. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

17. трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

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

Члан 10.

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

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

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад ,писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима ,обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања,у складу са законом.

Члан 11.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативном синдикату списак запослених , као и обавештење о извршеном пријему нових запослених.

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

Члан 12.

Обавеза је послодавца да обезбеди број извршилаца у складу са Правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у здравственој установи у складу са кадровским планом.

4. Пробни рад

Члан 13.

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

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

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме 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 14.

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

Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који је у складу са законом доноси министар надлежан за послове здравља .

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

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

6. Персонални досије запослених

Члан 15.

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

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

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка, број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао бити 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 докуменатцију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 16.

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 запосленим у радној јединици, организацијом рада код послодавца и процесом рада на пословима које обавља, као и о мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 17.

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

Општим актом се ближе утврђује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 18.

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

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

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

Члан 19.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 20.

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

Члан 21.

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

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

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

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

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

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 22.

Послодавац може, у складу са правилником и кадровским планом здравствене установе, упутити запосленог на додатно образовање, и то

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

Члан 23.

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

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

2.Стручно усавршавање

Члан 24.

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

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

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

Члан 25.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 26.

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

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

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

План из става 1.овог члана усваја Управни одбор здравствене установе и ставља 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 здравствена установа обавља делатност.

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

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

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 31.

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

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

Члан 32.

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

РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 33.

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

Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно (осим радних места са повећаним ризиком у складу са чл.37 овог уговора).

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 у здравственој установи утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 34.

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

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

Изузетно од става 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се унапред не могу предвидети.

Непосредни руководиоца мора запосленог обавестити 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 сати непрекидно у оквиру 24 часа, нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно,

Члан 35.

Уколико је у здравственој установи због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, непрекидност рада обезбеђује се следећим редоследом:

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету)
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима као што су елементарне или друге веће непогоде или саобраћајне незгоде радом по позиву);
3. прерасподелом радног времена.

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

4. Скраћено радно време

Члан 36.

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

Члан 37.

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

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

1. прва група послова – 30 сати

- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења,
- стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио-салама;

2 . друга група послова – 35 сати

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара)
- стални рад у пријемној ургентној служби (радна места лекара, медицинских сестара и техничара који раде непосредно на збрињавању хитних случајева),

3. трећа група послова – 36 сати

- стални рад у службама патологије и судске медицине (радна места лекара, медицинских сестара и техничара)
- радна места у операционим и порођајним салама (радна места лекара, бабица, анестетичара и инструментара),
- стални рад са лицима са менталним сметњама (радна места лекара ,медицинских сестара и техничара),
- рад на давању цитостатске терапије (радна места лекара 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 чистачице-хигијеничарке),
- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара техничара),

4. четврта група послова – 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),
- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива) рад у перионицама (директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији;

5.пета група послова -38 сати

- стални рад ноћу (од 22 ч до 6 ч наредног дана),дуже од једне трећине радног времена.

Скраћено радно време из става 2.овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 2. и 3. овог члана, сматра се пуним радним временом.

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

4.Прековремени рад

Дежурство

Члан 38.

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

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

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

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

Приправност

Члан 39.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 40.

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

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

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

Право запослених по основу прековременог рада

Члан 41.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чланом 38 – 40. и чланом 94 овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима води се евиденција.

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

Члан 42.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 41. став 4 овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чланом 94 овог уговора.

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 43.

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

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

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

Члан 44.

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

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

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

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 45.

Запослени који ради најмање 6 сати 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 не угрожава обављање делатности.

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

2. Дневни одмор

Члан 46.

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

3. Недељни одмор

Члан 47.

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

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

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор , послодавац мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 48.

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

1. радног искуства – за сваке три године рада у радном односу - 1 дан
2. стручне спреме – најмање 1 а највише 5 радних дана
3. услова рада:
 - за рад на пословима из прве групе члана 37.овог уговора – 12 радних дана
 - за рад на пословима из друге групе члана 37.овог уговора -10 радних дана
 - за рад на пословима из треће групе члана 37.овог уговора – 8 радних дана
 - за рад на пословима из четврте групе чл. 37 овог уговора - 5 радних дана
 - за рад на пословима из пете групе члана 37.овог уговора - 3 радна дана
4. допринос на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за :
 - изузетне резултате рада – 5 радних дана;
5. социјалног и здравственог статуса запосленог:
 - инвалиду рада – 5 радна дана
 - родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 3 радна дана,с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година.
 - запосленом који болује од професионалне болести - 5 радних дана
 - запосленом који болује од хроничне болести од већег-социјално медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – 5 радних дана
 - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју ,има тешко телесно оштећење или болести услед које је потпуно или врло слабо покретно-5 радних дана.
6. контакта са пацијентима:
 - запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварује права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена- 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 скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању од 40 радних дана.

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

Члан 49.

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

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

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

V. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 50.

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

1. склапање брака – седам радних дана
2. склапање брака детета – три радна дана
3. рођење детета – пет радних дана
4. порођај другог члана уже породице – један радни дан
5. усвајање детета – пет радних дана
6. теже болести члана уже породице – седам радних дана
7. селидбе – три радна дана
8. отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана
9. учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат – до седам радних дана
10. упућивање на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана
11. поласка детета у први разред основне школе -два радна дана

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

1. због смрти члана уже породице – пет радних дана
2. смрти родитеља,усвојиоца,брата или сестра брачног друга запосленог - два радна дана
3. за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна радна дана , рачунајући и дан давања крви

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ.

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

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних

органа у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

VI. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до 5 радних дана.

Послодавац може на захтев запосленог да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног у ставу 1 овог члана, када то не ремети процес рада.

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

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

Члан 53.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

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

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

Члан 54.

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 послова запосленог или припрему за рад на другим пословима код послодавца.

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

Члан 55.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства .

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 56.

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

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

Члан 59.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 60.

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

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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

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

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

2.Послови са повећаним ризиком

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

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

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

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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 67.

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 70.

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

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца је три и то два из редова медицинског особља и један представник административно-техничког особља.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат са већим бројем чланова, односно синдикати споразумно(уколико их има више).

Члан 71.

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

Пре истека периода на који су изабрани представницима запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине укупног броја запослених, исказаној у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених.
- Одлуке синдиката ,односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 72.

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

Члан 73.

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

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом 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;

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

- директора;
- лице за послове безбедности и здравља код послодавца;

- руководиоца процеса рада;
- одбор за безбедност и здравље на раду;
- одбор репрезентативног синдиката.

Члан 76.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности, и о томе у пиасном облику извести послодавца.

Члан 77.

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

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

Члан 78.

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

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

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

Члан 79.

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

Члан 80.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 81.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се овим колективним уговором, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, укључујући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље су 3 запослена, а број представника које именује директор је два.

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

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

Члан 82.

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

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

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

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

Пословником о раду Одбора за безбедност и здравље ближе се уређује начин свог рада.

Члан 83.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да преузме 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 предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по здравље и живот;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне овог уговора;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом .

Члан 84.

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

Члан 85.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о свом раду.

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

Члан 86.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси полодавац .

Члан 87.

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

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 88.

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

6. Колективно осигурање запослених

Члан 89.

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

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

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

VIII. ПЛАТА, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 90.

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

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату ,обавеза које запослени плаћа по основу пореза и

доприноса за обавезно социјално осигурање из плата и дела плате по основу радног учинка у складу са законом.

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

Основна плата и додаци на плату из чл. 93 овог уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Члан 91.

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

Члан 92.

Здравствена установа која остварује приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се утврђују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Члан 93.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

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

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

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

Члан 94.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је

њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената.

Запослени који ради по истеку радног времена из става 1.овог члана има право на увећане плате по основу прековременог рада за време проведено на раду .

Члан 95.

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

Члан 96.

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

Члан 97.

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

4.Накнада плате

Члан 98.

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,на позив државних органа и др.;
3. одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
4. присуствовање седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
5. стручног оспособљавња и усавршавања ради потребе процеса рада;
6. прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здраља запослених и других лица.

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

Члан 99.

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

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

5. Накнада трошкова

Члан 100.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају , ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђеним прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника .

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

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

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

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

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

Члан 101.

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

Члан 102.

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

6. Друга примања

Члан 103.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци , с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечене плате код послодавца у последњих 12 месеци , односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа ,који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.
3. накнаду штете због повреде или професионалног обољења.
Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

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

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

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

Члан 104.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да .

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

Члан 105.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

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

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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

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

Члан 105 а

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

- за дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
- за дете школског узраста до завршетка основне школе – 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
- 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 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 106.

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

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 107.

Запосленом престаје радни однос и то:

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

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

Члан 108.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно по правоснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи – даном достављања правоснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавања казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 109.

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

Члан 110.

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

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

Члан 111.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање 8 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни у писаној форми на наводе из упозорења.

Члан 112.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 113.

Послодавац може ценећи олакшавајуће околности као чињеницу да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан ралог за отказ уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених Законом о раду.

Члан 114.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из чл. 111 овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 115.

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

1. привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, односно одсуства са рада ради неге детета или 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 сличног својства запосленог;
4. деловања у својству представника запослених у складу са законом;
5. обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.
6. Достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 116.

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

Члан 117.

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

Члан 118.

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

Члан 119.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 120.

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

Члан 121.

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

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

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

Члан 122.

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

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и слично, 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.

Члан 123.

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

Члан 124.

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

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

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

Члан 125.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт 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.

Члан 126.

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

1. на 40 плаћених сати месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
2. на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 200 чланова.

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

Број сати из става 2.овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката(један сат на 500 чланова), на округу-граду, односно региону, покрајини и Републици.

Споразумом послодавца и синдиката, утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство ,сразмерно броју чланова.

Ако Споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става 1.овог члана.

Члан 127.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увећа месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује, и то:

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

Члан 128.

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

Члан 129.

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

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

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

Члан 130.

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

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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.

XI. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 131.

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

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

Члан 132.

Запослени има право да у складу са чл.131 овог уговора ,захтева обавештење о:

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

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

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

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

XII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 133.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим уговором.

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

Члан 134.

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

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

Послодавац не може 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 друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XIII.ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 135.

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

Члан 136.

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 дужан је да о томе сачини службену забелешку, 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.

XIV.МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1.Индивидуални спор

Члан 137.

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

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

Члан 138.

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

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

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

Члан 139.

Ако арбитар у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука абитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 140.

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

2.Колективни радни спор

Члан 141.

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

XV.ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 142.

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

Члан 143.

Овај уговор закључује се на период од једне године.

Члан 144.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 145.

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

Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.

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

Члан 146.

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

Члан 147.

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

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

Члан 148.

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

ДОМ ЗДРАВЉА ЉИГ
директор

за оснивача ОПШТИНА ЉИГ
председник

.....

.....

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ
И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ДОМА ЗДРАВЉА ЉИГ
председник

.....

у Љигу,.....01.2019.год.

Објављено на огласној табли Дома здравља Љиг дана _____

ДОМ ЗДРАВЉА ЉИГ
Директор
