

На основу члана 3. Став 1, члана 240. и 247. Закона о раду ("Службени гласник" РС бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13;75/14 и 106/18)

Директор Завода за здравствену заштиту радника Министарства унутрашњих послова др Милан Петковић (у даљем тексту: Завод МУП-а),

Министар здравља Републике Србије у име Владе Републике Србије као оснивача
асс. др Златибор Лончар

и

Представник репрезентативног синдиката: **Председник Синдиката запослених у у здравству и социјалној заштити Србије Завода за здравствену заштиту радника Министарства унутрашњих послова Доста Раденковић**

Закључили су дана _____ године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ РАДНИКА МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА

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 се непосредно примењује на све запослене код послодавца.

Овај Уговор, уговори о раду запослених и друга акта послодавца из области радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени Законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Овим уговором и уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, као и друга права која нису утврђена законом.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Уговором, непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и закон.

Члан 3.

(1) Ако синдикат сматра да Колективни уговор код послодавца (општи акт) или уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона, Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Колективног уговора код послодавца, или поједине одредбе Уговора о раду, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

(2) Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

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

(2) Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

(3) Правилником се утврђује и број извршилаца.

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

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

(6) Општа здравствена способност за рад може бити предвиђена као посебан услов за заснивање радног односа.

Члан 5.

(1) Правилник о организацији и систематизацији доноси директор установе, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

(2) Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана од дана достављања доставе своје мишљење на Предлог правилника.

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

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 Завода МУП-а попуњава се именованем.

2. Поступак избора кандидата

Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор установе расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом здравствене установе који доноси министар надлежан за послове здравља.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства.

Пријаве по огласу из става 2. Овог члана, подносе се послодавцу – Служби за правне послове.

Рок за подношење пријава по огласу је 8 дана од дана објављивања.

У складу са општим актима Завода МУП-а, може се формирати Комисија за избор кандидата и давање предлога директору Завода, који доноси коначну одлуку о пријему у радни однос.

Избор између пријављених кандидата по огласу врши директор установе.

Директор установе је дужан да у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Ако лице које је изабрано по огласу не почне са радом даном утврђеним уговором о раду и не достави доказ да је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, сматраће се да није засновао радни однос.

У случају из става 7. овог члана Директор установе, може изабрати другог пријављеног кандидата по објављеном огласу, или да се објави нови оглас.

Пре расписивања конкурса, директор Завода МУП-а сагледава могућност запошљавања лица које је у међувремену стекло одређену стручну спрему за послове за које се расписује конкурс, а које обавља друге послове у Заводу.

Члан 8.

- (1) Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:
 - 1) назив и опис посла;

- 2) начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
 - 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 4) дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
 - 5) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
 - 6) потребно радно искуство.
- (2) Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од осам дана

Члан 9.

(1) 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.).

(2) О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

(3) О избору кандидата одлучује директор.

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

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

Члан 10.

Надлежна служба Завода МУП-а је дужна да једном годишње достави репрезентативном синдикату обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак из става 1. овог члана садржи број новозапослених, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, одн. степен образовања запосленог.

Члан 11.

Обавеза је директора да обезбеди број извршилаца у складу са Правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе одн. у складу са Кадровским планом.

3. Уговор о раду

Члан 12.

(1) Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

(2) Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;

5) место рада;

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време

8) дан почетка рада;

9) радно време (пуно, 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, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором

12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;

13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;

14) дужину пробног рада;

15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;

16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

17) трајање дневног и недељног радног времена

Уговор о раду, поред садржине прописане законом, може да садржи још:

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и закон.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11, 12. и 17. овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 13.

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, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменим путем 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.

Члан 14.

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

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.

4. Пробни рад

Члан 15.

- (1) Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних односно сродних послова утврђених уговором о раду односно Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.
- (2) Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци
- (3) Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује директор.
- (4) Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.
- (5) Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.
- (6) 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 16.

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

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

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

(4) 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 17.

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

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

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

(4) Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

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

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 18.

(1) 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.

(2) 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 19.

(1) 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.

(2) Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

(4) Запосленом се доставља писана листа са деловима радног процеса послова које обавља.

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

Члан 20.

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

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

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

Члан 21.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 22.

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

Члан 23.

Послодавац може запосленом понудити закључење Анекса уговора о раду под измењеним условима, у складу са законом, када постоји потреба да запослени ради на другим пословима који одговарају његовој стручној спреми, одређеној врсти занимања и способности и то само из оправданих разлога у случају:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније или ефикасније обављање послова,
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, одн. радне способности запосленог,
- када дође до усавршавања постојеће или увођења нове технологије у раду или трајне промене у организацији и технологији рада,
- када престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима или се трајно смањује обим тих послова,
- услед измене организације и статусних промена послодавца које подразумевају увођење нових делатности или пружање нових услуга,
- када запослени то тражи, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада,
- о оправданости разлога из става 1. овог члана одлучује директор.

Члан 24.

Изузетно у случајевима организационих, технолошких, економских или других промена послодавца, уколико престане потреба за пословима места рада за које је запослени засновао радни однос, послодавац може запосленом понудити закључење Анекса Уговора о раду под измењеним условима ради обављања послова места рада за које се захтева нижи степен стручне спреме од оног који поседује запослени.

Члан 25.

Запослени је дужан да по налогу послодавца, обавља послове места рада за које се тражи нижи степен стручне спреме и у изузетним околностима у случају више силе која је настала или непосредно предстоји, спречавања избијања или санирања епидемије, збрињавања хитних и ургентних оболења, стања и повреда, изненадног квара на средствима рада, материјалу, прекида рада на пословима на којима запослени ради, ради помоћи другим запосленим када је потребно да се послови обаве у роковима утврђеним прописима, уговором или актом надлежног органа послодавца или надлежног органа оснивача у случају примене безбедонодних или заштитних мера.

Обављање послова из става 1. овог члана траје док трају изузетне околности, а ли најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Члан 26.

Запосленом, у смислу члана 25. овог Колективног уговора, исплаћује се зарада која је за њега повољнија.

Члан 27.

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

(2) Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његово 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(деташране амбуланте),

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

(3) 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.

(4) 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 28.

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 29.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 30.

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

- 1) специјализације и уже специјализације;
 - 2) континуирану едукацију.
- (2) Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

Члан 31.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 32.

(1) 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.

(2) 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 које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

(4) План из става 1. овог члана усваја управни одбор здравствене установе и ставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

(5) На предлог Плана мишљење даје завод за јавно здравље основан за територију на којој здравствена установа обавља делатност.

Члан 33.

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 30 радних дана за уже специјалистички испит.

Члан 34.

Послодавац је дужан да омогући запосленом похађање програма континуиране едукације који је акредитован од стране Здравственог савета Србије ради обнављања дозволе за самосталан рад(лиценце).

Члан 35.

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

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

3. Едукација која није о трошку послодавца**Члан 36.**

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

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

Члан 37.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 32. овог уговора, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 38.

- одређено.
- (1) Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.
 - (2) Пуно Радно време може бити краће од 40 сати недељно, али не краће од 36 сати недељно.
 - (3) У случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.
 - (4) Недељни распоред рада, почетак и завршетак радне недеље у Заводу утврђује Министарство здравља.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 39.

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

- (1) Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.
- (2) Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.
- (3) Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена у року не краћем од 48 сати унапред изузев у случају више силе.
- (4) 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.

(1) Здравствена установа, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чланом 41. став 2, радом по позиву);
- прерасподелом радног времена.

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

3. Скраћено радно време**Члан 41.**

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 рау, средстава и опреме луичне 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 42.

(1) Радно време запосленог, у складу са законом, 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.

(2) 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:

1) прва група послова од 30 сати

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

2) трећа група послова од 36 сати

- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви радна места лекара и медицинских сестара и техничара ; лекар, медицинска сестра, лабораторијски техничар; педијатријске сестре у свим ОЈ које имају педијатријска одељења;

3) четврта група послова од 37 сати

- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста и течна горива, рад у перионицама (директан рад на машинама) и
- стални рад у централној стерилизацији;

4) пета група послова од 38 сати

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

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

(4) Скраћено радно време из ст. 2. и 3. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

(5) Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у продесу 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.

Члан 43.

Запослени који се распоређује на место рада са повећаним ризиком мора испуњавати следеће услове:

- мора имати најмање 18 година живота;
- одговарајућу стручну спрему утврђену Правилник о организацији и систематизацији послова;
- општу здравствену способност и посебну здравствену способност коју периодично проверава овлашћена установа (јонизујуће зрачење).

4. Прековремени рад**Дежурство****Члан 44.**

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

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

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

(4) 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, у складу са законом.

Приправност

Члан 45.

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

(2) Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 46.

(1) 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.

(2) 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 или саобраћајних незгода), организовати рад по позиву.

(3) 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.

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 47.

(1) Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 39-41. и чланом 96. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

(4) 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.

(5) О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 48.

(1) Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 47. тачка 4. овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад.

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

Члан 49.

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

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

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

Члан 50.

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

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 51.

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

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

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

(4) Запослени који ради дуже од 8 сати дневно има право на одмор у току рада од укупно 45 минута, одн. први део од 30 минута и други део одмора од 15 минута.

2. Дневни одмор

Члан 52.

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

3. Недељни одмор

Члан 53.

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

(2) 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 од најмање 24 часа непрекидно.

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

(4) Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

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

4. Годишњи одмор

Члан 54.

(1) 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 - један дан;

2) стручне спреме:

- најмање један а највише пет радних дана;
- НК и ПК и запослени са нижом стручном спремом -----1 дана;
- средња, КВ и ВКВ стручна спрема-----2 дана;
- виша стручна спрема(две или три године)----- 3 или 4 дана;
- висока стручна спрема, специјалисти, доктори наука----- 5 дана ;

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 42. овог уговора - за 12 радних дана,
- за рад на пословима из треће групе члана 42. овог уговора - за 10 радних дана,
- за рад на пословима из четврте групе члана 42. овог уговора - за 8 радних дана,
- за рад на пословима из пете групе послова члана 42 овог уговора - за 5 радних дана;

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

- изузетне резултате рада – до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особа са инвалидитетом - за 5 радних дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један радни дан,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
- запосленом који болује од професионалне болести - за 5 радних дана,
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за 5 радних дана,
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана;

Самохраним родитељем сматра се родитељ који сам врши родитељско право у случајевима предвиђеним законом којим се уређују породични односи.

б) контакта са пацијентима:

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

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

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

Члан 55.

(1) Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу службе, а Шефови служби директору Завода,

(2) Руководилац службе дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима и достави га Служби за правне послове до 01.06. текуће године..

(3) При изради плана коришћења годишњег одмора нарочито ће се водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак према потреби у договору са непосредним руководиоцем, а може и у више делова, најкасније до 30. јуна наредне године.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**Члан 56.**

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - три радна дана;
- 8) за полазак детета у први разред – два дана
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана
- 12) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

(2) 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 сестре, брачног друга запосленог - 2 радна дана;

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

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

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

Запослени има право на плаћено одсуство у дане верских празника и то:

- православци – први дан Божића (7. Јануар), Васкршњи празници (почев од Великог петка закључно са другим даном Васкрса), и један дан за крсну славу;
- католици и припадници других хришћанских верских заједница – на први дан Божића и у дане ускршњих празника, почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;
 - Припадници исламске заједнице – на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;
 - Припадници јеврејске заједнице на први дан Јом Кипура.

Члан 57.

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.

VII. НЕПЛАЋЕНО, ОДСУСТВО

Члан 58.

(1) Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у случајевима утврђеним овим колективним уговором.

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

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

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

Члан 59.

Запосленом се може одобрити неплаћено одуство, уколико то не ремети процес рада, по основу:

1. неговања болесног члана уже породице.....30 радних дана.
- 2.учествовање у спортским такмичењима и културним манифестацијама, стручним конгресима и конференција.....10 радних дана;
4. лечења запосленог или члана уже породице коме је потребан пратилац, а које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања10 радних дана
5. у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице по позиву суда.
6. учествовање на састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства 5 радних дана
7. других разлога личне природе .

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев са пропратном документацијом, о којем одлучује директор послодавца, решењем, с тим да је у обавези, да уколико захтев негативно реши, то и образложи.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавеза из радног односа у складу са законом.

Члан 60.

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

(2) 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 61.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**1. Права и обавезе*****ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ***

Члан 62.

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

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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 65.

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 безбедности и здравље других запослених.

Члан 66.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због не спроведених 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 један овог члана, не чини тиме повреду радне обавезе и не може да му се по том основу откаже уговор о раду.

Члан 67.

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 68.

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 69.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до 3 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 70.

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

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

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

Члан 71.

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 72.

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

Члан 73.

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 74.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду**Члан 75.**

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

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се овим уговором.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, одн. репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 76.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје 4 године.

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

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

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

Члан 77.

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

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

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у 6 месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду а у случају наступања околности из става 1. тачка 1. и 2. овог члана одмах по њиховом настанку.

Члан 78.

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

На писмени захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, одн. 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 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Лице за послове безбедности и здравља на раду у Заводу, у вези са уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику извести директора Завода.

Члан 81.

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 за послове безбедности и здравља на раду у Заводу одн. са представницима одговарајуће службе у Заводу,
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду,
- 6) захтева и инсистира у поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
- 7) истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 82.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

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

Представник 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, колективним уговором и општим актима у Заводу.

Члан 83.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у 6 месеци, одн. на њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље на раду**Члан 84.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Директор Завода и Синдикат Завода у складу са Законом и овим Уговором, својим Одлукама формирају Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) као стручно-саветодавно тело од представника Завода и репрезентативних синдиката који представљају запослене у Одбору. Представника Завода именује Директор Завода, док представнике запослених предлажу репрезентативни синдикати.

Председник Одбора је по правилу председник или представник највећег репрезентативног синдиката.

Члан 85.

Директор Завода, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан законом и овим Уговором.

Мандат чланова Одбора траје 4 године.
Рад одбора уређује се Пословником о раду.

Члан 86.

Одбор има следеће надлежности и права да:

01. буде информисан о резултатима процене ризика,
02. остварује увид у све акте и документе који се односе на безбедност и здравље на раду,
03. даје предлоге и учествова у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
04. захтева од Директора и стручних служби Завода информације које се односе на безбедност и здравље на раду, као и на питања заштите од злостављања на раду,
05. разматра извештај лица задуженог за безбедност и здравље на раду о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
06. захтева од Директора Завода да предузме или наложи предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље на раду,
07. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду,
08. упознаје се са налозима и предлозима, или предузетим мерама инспекције рада,
09. 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,
10. разматра и даје сугестије на део Колективног уговора у области безбедности и здравља на раду, те даје одговарајућа мишљења и сугестије,
11. разматра нацрте и предлоге свих аката установе у области безбедности и здравља на раду, те даје одговарајућа мишљења и сугестије,
12. одржава ванредне седнице у случају ванредних или задесних ситуација, те захтева од Директора Завода да предузме или наложи предузимање хитних и неодложних мера у складу са Законом,

Члан 87.

Послодавац је дужан да за рад Одбора за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне услове и административно-техничке услове за несметан рад..

Члан 88.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац,

Члан 89.

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 90.

Актом о процени ризика утврђује се врста средстава и опреме за личну заштиту на раду за обављање појединих послова.

Колективно осигурање запослених

Члан 91.

(1) 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.

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

(3) Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из ст. 1. и 2. овог члана.

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 92.

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

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

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

(4) Основна плата и додаци на плату из члана 96. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

2. Висина основице

Члан 93.

Учесници овог уговора достављају своје предлоге Синдикату најраније 30 дана пре подношења иницијативе Синдиката за преговоре.

Члан 94.

(1) Здравствене установе које остварују приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода, све у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама.

(2) 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.

(3) Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом 1. овог члана, утврђују се овим Уговором.

Члан 95.

(1) Запослени има право на додаток на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 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 временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4 % од основице.

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

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

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

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

3. Накнада плате

Члан 100.

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

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

б) запослени који је на специјализацији има право на усклађивање накнаде плате одн. да се утврђена висина накнаде плате увећава за проценат увећања плате за делатност здравства;

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

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

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

Члан 101.

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

1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

4. Накнада трошкова

Члан 102.

(1) 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 у складу са колективним уговором код послодавца, Правилником о раду и Уговором о раду;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

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

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, одн. 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.

(2) 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.

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

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

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

Члан 103.

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

Члан 104.

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.

5. Друга примања

Члан 105.

(1) 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 просечне 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 на раду или професионалног обољења у складу са овим, односно колективним уговором код послодавца.

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

(2) Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

(4) Деци запослених до 7 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину-новчана честитка у вредности до неопорезованог 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 који припада репрезентативном синдикату делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

(5) 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.

(6) 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 за децембар месец претходне године.

Члан 106.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

Члан 107.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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) вантелесне оплодње, у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације

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

4) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице; у случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице остварује један запослени;

5) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

6) здравствене рехабилитације запосленог;

7) настанка теже инвалидности запосленог;

8) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Чланом уже породице из става 1. тачка 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 члан,ова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ за члана уже породице овог члана, тачка 1. и 3. остварује један запослени.

Висина помоћи у току године у случајевима из става 1. тачке 4. 6. 7. и 8. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине 2 неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 5. 6.7. и 8. овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања

Члан 108.

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, одн. 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 истој категорији, исплаћује се један износ новчане помоћи.

У случају да запослени из става 1. овог члана нема деце, послодавац је дужан да брачном, одн. ванбрачном другу запосленог исплати једнократну новчану помоћ у изн,соу 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 одн. једнократне новчане помоћи обезбеђује се из средстава послодавца.

Члан 109.

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

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 110.

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 111.

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

2. Отказ од стране послодавца

Члан 112.

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

Члан 113.

(1) 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.

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

Члан 114.

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 осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 115.

(1) Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

(2) 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 116.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона о раду, 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 мера предвиђених законом.

Члан 117.

(1) Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 118.

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, 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;

6) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 119.

Послодавац и репрезентативни синдикат Завода су се договорили да се, у случају вишка запослених, примењују одредбе Закона о раду.

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 120.

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 121.

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

Члан 122.

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

Члан 123.

- (1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
- (2) Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 124.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствовање седници управног одбора на којој се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотри мишљење и предлог репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 125.

(1) 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 пословања послодавца;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

Члан 126.

(1) 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.

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

(3) Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Члан 127.

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

Члан 128.

(1) Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1) обезбеди обављање административних 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 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 омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

(2) Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом

2) врши обраду података о уплати чланарине и на захтев доставља овлашћеном лицу синдиката;

Обавеза послодавца из става 2. тачка 1. овог члана престаје у складу са Статутом синдиката даном престанка чланства запосленог у синдикату.

(3) Послодавац може да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

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 129.

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 установе којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

Послодавац ће синдикату достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 130.

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

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

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

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

(3) 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).

(4) Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

(5) Ако колективни уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става 1. овог члана.

Члан 131.

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

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

Члан 132.

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

Члан 133.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о свим питањима која су од значаја за социјално економски положај и права и обавезе запослених.

Члан 134.

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

(2) Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Запослени је у обавези да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца.

XIII. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 135.

(1) 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.

(2) 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 запослених.

Члан 136.

(1) Запослени има право да захтева обавештење о:

1) питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;

2) променама које се односе на његово радно ангажовање;

3) питањима из области плата и других права из радног односа.

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

(3) О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

(4) 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.

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 137.

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

(2) 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 138.

Организовање штрајка, тј. учешће у штрајку у складу са законом не представља повреду радне обавезе.

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

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

XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 139.**

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

Члан 140.

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

(2) Решење се доставља запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

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

XVI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**1. Индивидуални спор****Члан 141.**

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

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

Мирно решавање спорова

Индивидуални спор

Члан 142.

Спорна питања између послодавца и запослених може да решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, а из реда стручњака за предмет спора.

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

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

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

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 арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 143.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, одн. 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, одн. од сазнања за повреду права.

Колективни радни спор

Члан 144.

С обзиром да послодавац обавља делатност од општег интереса, те да би прекид рада могао да угрози живот и здравље људи, колективни радни спор се решава у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 145.

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

Члан 146.

Овај уговор закључује се на период од једне године.

Члан 147.

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

(2) 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.

(3) Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

(4) Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 148.

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 149.

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

За Оснивача

Директор
др Милан Петковић

Синдикат запослених у здравству и
социјалној заштити Србије
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
Доста Раденковић, председник,