

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АП ВОЈВОДИНА
ЗАВОД ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СУБОТИЦА
Број: 06-29
СУБОТИЦА

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад

Булевар Михајла Пупина 16

000783586 2025 80253 001 000 000 001
Број: _____ од 10.03.2025 год.

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/2013, 75/2014, 13/2017 Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење) и члана 2. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Службени гласник РС" бр. 96/2019 и 58/2020 - Анекс I, 135/2022 - Споразум о продужењу рока важења и 2/2024 - Споразум о продужењу рока важења.)

1. ПОКРАЈИНСКА ВЛАДА, НОВИ САД, БУЛЕВАР МИХАЈЛА ПУПИНА 16 (у даљем тексту: Оснивач), коју представља и заступа др Милан Попов потпредседник Покрајинске владе и покрајински секретар за здравство,
2. ЗАВОД ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СУБОТИЦА, Суботица, Змај Јовина 30. (у даљем тексту: Послодавац), који представља и заступа в.д. директора спец. др мед. Весна Вукмировић
3. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ, СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАВОДА ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СУБОТИЦА, (у даљем тексту: Синдикат) који представља и заступа председник Миленко Петровић, и
4. СИНДИКАТ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТАРА И ТЕХНИЧАРА, ОСНОВНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАВОДА ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СУБОТИЦА, (у даљем тексту: Синдикат) који представља и заступа председница Сузана Дамјановић

закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ЗАВОДА ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СУБОТИЦА**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код Завода за јавно здравље Суботица (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог Уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и прописа за њихово спровођење и Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

Права запослених утврђена овим Уговором, а која су већа или нова у односу на права утврђена законом или Посебним колективним уговором, обезбеђују се из сопствених средстава Послодавца.

Члан 3.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором или овим Уговором, дужан је да писаним путем обавести Послодаваца о потреби отклањања уочених повреда закона или колективних уговора.

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

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, други закон, односно подзаконски акт и друга акта која се односе на права и обавезе запослених

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

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

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

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

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

2. Поступак избора кандидата

Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом на 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 и огласи на веб сајту Министарства здравља.

Члан 8.

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.

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

Члан 9.

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

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

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

Члан 10.

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

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

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

2. Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје од једног до 6 месеци.

Радне и друге стручне способности запосленог за време 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 дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о пробном раду запосленог.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока утврђеног уговором о раду.

3. Приправници

Члан 12.

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

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

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

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

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

4. Персонални досије запослених

Члан 13.

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

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

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка, број телефона, е-маил адресу, као и сваку промену тих података у року од 3 дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

5. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

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

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

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

За ангажовање у складу са овим чланом Уговора ментор има право на менторски додатак на плату у висини од 10 процената од плате коју је остварио у месецу у ком је ангажован.

Члан 16.

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

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

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

Члан 17.

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

6. Измена уговорених услова рада

Члан 18.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у случајевима утврђеним законом, Општим и Посебним колективним уговором, као и овим Уговором.

Члан 19.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, када то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

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

- због замене одсутног запосленог;
- отклањање узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима.

Премештај запосленог у смислу става 1. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду, у складу са Законом.

Члан 20.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. а Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Процедуре из члана 172. а Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 21.

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 22.

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 23.

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

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

Члан 24.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 25.

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 ужи специјалистички испит.

Члан 26.

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

Члан 27.

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

Члан 28.

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, с тим да укупно трајање континуиране едукације на коју се запослени упућује, током календарске године не може трајати дуже од 15 радних дана.

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 29.

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 30.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 30. 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 31.

Пуно радно време код Послодавца износи 40 часова недељно.

Запослени на пословима са повећаним ризиком и утврђеним правном на скраћено радно време раде 36 часова недељно.

2. Распоред радног времена

Члан 32.

Радно време Послодавца је од понедељка до петка, сваког дана од 07 до 15 часова.

Члан 33.

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

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

Члан 34.

Непрекидност рада Послодавца ради пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује се следећим редоследом:

- 1) сменским радом;
- 2) прековременим радом (дежурство, приправност);
- 3) прерасподелом радног времена, у складу са законом.

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

3. Прековремени рад

Дежурство

Члан 35.

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

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

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

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

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

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

За време дежурства запослени обавља послове у здравственој установи у складу са одлуком о дежурству, тако да просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на најдуже деветомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно. Запослени који дежура може да ради најдуже 24 часа непрекидно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена.

Члан 36.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 37.

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

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

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

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

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

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

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

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 38.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 40. и 41. овог Уговора има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са Посебним колективним уговором и овим Уговором.

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

Члан 39.

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

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

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

Члан 40.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 41.

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 42.

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

3. Недељни одмор

Члан 43.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 46. овог уговора (36 часова непрекидно).

4. Годишњи одмор

Члан 44.

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 – по један радни дан;

2) стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева VIII и VII или VI степен – за пет радних дана;
- за послове за које се захтева VI, IV или III степен – за четири радна дана;
- за послове за које се захтева II или I степен) – за три радна дана

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 38. Посебног колективног уговора - за дванаест радних дана;
- - за рад на пословима из друге групе члана 38. Посебног колективног уговора - за десет радних дана;
- - за рад на пословима из треће групе члана 38. Посебног колективног уговора - за осам радних дана;
- - за рад на пословима из четврте групе члана 38. Посебног колективног уговора - за пет радних дана;
- - за рад на пословима из пете групе послова члана 38. Посебног колективног уговора - за три радна дана;

- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. Посебног колективног уговора - за три радна дана.

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

- изузетне резултате рада, на предлог непосредног руководиоца - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

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

6) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три 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 до 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, као и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 45.

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

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

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

VI ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Члан 46.

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) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе – два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;

- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана
- 12) поласка детета у вртић - два радна дана.
- 13) ради обављања неопходних лекарских прегледа запосленог или чланова његове уже породице - до три радна дана;
- 14) ради обављања неодложних личних послова - један радни дан;

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

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

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

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

Члан 47.

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

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 48.

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

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

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

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

Члан 49.

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које нису обухваћене као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 5) других разлога личне природе.

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца и запослених

Члан 52.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим Уговором.

Послодавац у складу са законом, другим прописима, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим Уговором има опште и посебне обавезе за спровођење мера безбедности и здравља запослених и других лица која по било ком основу обављају рад или се оспособљавају за рад код Послодавца.

Члан 53.

Послодавац је дужан да:

1. обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
2. обавештава запослене и њихове представнике за безбедност и здравље на раду о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
3. да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
4. обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
5. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
6. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.
7. да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 54.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату као да ради. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 55.

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 56.

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 57.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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 писаној форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

Члан 60.

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.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

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 61.

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 62.

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

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

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 65.

Запослени код послодавца бирају 3 представника за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из става 1 овог члана, у име запослених именују репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 66.

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

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

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених.

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

Члан 67.

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

- 1) омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 3) обезбеди потребне административно-техничке и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

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 68.

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.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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 код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 71.

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

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

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

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

Члан 74.

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

Члан 75.

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 76.

Код Послодавца се може образовати Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који чине представници запослених за безбедност и здравље на раду и представници Послодавца, с тим да број представника Послодавца мора бити за најмање једног мање од броја представника запослених.

Одбор броји 5 чланова и чине га три представника запослених за безбедност и здравље на раду и два представника Послодавца које именује директор.

У саставу представника Послодавца обавезно се налази и стручно лице ангажовано на пословима безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и Репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 4. овог члана, образује Одбор и да Одбор почне са радом.

Члан 77.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Директор, односно Репрезентативни синдикат може увек променити свог представника у Одбору, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника Одбора бирају чланови Одбора већином гласова.

Председник Одбора је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду Одбора ближе уређује начин свога рада.

Члан 78.

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

Члан 79.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 80.

Одбор је дужан да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора и да га о свом ставу известе.

Члан 81.

Чланови Одбора имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 82.

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

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

5. Колективно осигурање запослених

Члан 83.

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

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

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 84.

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

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
- 2) коефицијената којим се множи основица (у даљем тексту: коефицијент),
- 3) додатака на плату и
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.
- 5) и дела плате по основу радног учинка, у складу са законом.

Плата, додаци на плату, друга примања запосленог не могу бити проглашени пословном тајном.

2. Основна плата

Члан 85.

Основна плата утврђује се множењем коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом и основице, а који су утврђени у складу са законом.

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

Члан 86.

Уколико Послодавац остварује приходе који нису јавни приходи, у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се у складу са актом о нормативима и стандардима рада, односно на основу квалитета обављеног посла.

Квалитет обављеног посла из става 4 овог члана оцењује непосредни руководиоца који на основу тога даје предлог директору за увећање плате по овом основу.

3. Допатак на плату

Члан 87.

Запослени има право на додатак 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, односно 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 основне плате;
- 7) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак), у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку, уколико рад на терену непрекидно траје дуже од 48 часова.

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

Послодавац је у обавези да успостави и води статистику увећања плате/додатка на плату запосленима разврстану и према полу.

Члан 88.

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

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

Члан 89.

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

Члан 90.

Лице са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду, поред права утврђених законом има право и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, под условима из става 2. члана 93. овог Уговора.

4. Рокови исплате плата

Члан 91.

Плата се исплаћује у два дела, и то први део до краја месеца за који се врши исплата, а други део најкасније до 15.-ог у наредном месецу.

5. Накнада плате

Члан 92.

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

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

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

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

Члан 93.

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

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање плате за сате прековременог рада у складу са чланом 40. и 93. овог Уговора, за које сате му се умањује износ додатка из става 1. овог члана.

6. Накнада трошкова

Члан 94.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са овим Уговором;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи, уколико му на службеном путу није обезбеђена исхрана.
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству.

Право на накнаду трошкова превоза има запослени чије је пребивалиште удаљено од седишта послодавца више од 1 км.

Запослени који је остварио право на накнаду путних трошкова дужан је приложити као доказ рачуне о утрошку горива, као доказ да је наменски користио ова средства.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи ван округа за који је Послодавац основан и у иностранству, (дневнице за службено путовање у земљи, односно у иностранству), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, 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.

Пуна дневница запосленом припада за време проведено на службеном путу, које траје од 12 до 24 сати, а 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 95.

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

Норматив потрошње горива се признаје у висини осам литара дизела, десет литара бензина, односно тринаест литара гаса у зависности од врсте погонског горива, на пређених сто километара.

Члан 96.

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, накнаду за одвојен живот од породице у висини од 80% просечне плате по запосленом код Послодавца остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата, под условом да одвојен живот траје најмање 365 дана непрекидно.

Накнада за одвојени живот од породице и и теренски додатак из члана 93. овог Уговора међусобно се искључују.

7. Друга примања

Члан 97.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини троструког износа просечне бруто плате запосленог у последња три месеца који претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто плате по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (супружник, деца и родитељи), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, у складу са прописима којима се уређује пензијско-инвалидско осигурање;
- 3) накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са овим Уговором.

Члан 98.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, у висини о којој преговарају Влада и репрезентативни синдикати Републике сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Члан 99.

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

Члан 100.

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

- 1) 50% просечне бруто зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- 2) једне просечне бруто зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- 3) једне и по просечне бруто зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- 4) две просечне бруто зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;
- 5) три просечне бруто 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 101.

Послодавац може из сопствених прихода да:

- уплаћује премију запосленима за добровољно пензијско осигурање,
- уплаћује премију запосленима за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- исплати награду свим запосленима поводом Дана жена - 8. марта
- сноси трошкове упућивања, смештаја и пансионске исхране запослених који учествују на спортским сусретима, које организују институти и заводи за јавно здравље.

Члан 102.

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 лекова за запосленог или члана уже породице.

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

- 1) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 2) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;
- 3) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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

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

Члан 103.

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

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 104.

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

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

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

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

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

Члан 105.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету накнади у више рата или да га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

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

Члан 106.

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

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

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

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

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

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 107.

Запосленом престаје радни однос и то:

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

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

Члан 108.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда, 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 запосленог

Члан 109.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 20 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

3. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 110.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако приликом вршења својих радних обавеза прими поклон који није смео да прими, од другог правног или физичког лица.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је пропустио да пријави добијени поклон у вези са радом лицу задуженом за вођење евиденције добијених поклона.
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора,

2) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 111.

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

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 112.

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 113.

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 конкретном 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 114.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. Закона о раду.

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 115.

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 116.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 117.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

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 119.

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

Члан 120.

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

Члан 121.

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

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

Члан 122.

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

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

8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 123.

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

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

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

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

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

Члан 126.

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

Члан 127.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције на 10 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 50 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 25 чланова.

Уколико синдикат броји мање од 50 чланова, овлашћени представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати.

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

Број сати рада из става 3. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката на округу - граду, односно региону, покрајини и Републици.

Овлашћени представници синдиката у смислу става 1 овог члана уговора су председник и члан органа синдиката код Послодавца.

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

Члан 128.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, учеснику у преговарању за закључивање овог колективног уговора, 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;
- 2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 129.

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

Члан 130.

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

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

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

Члан 131.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај 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.

XIV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 132.

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

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

Члан 133.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

2) променама које се односе на његово радно ангажовање;

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

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

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у 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.

XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 134.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и Посебним колективним уговором 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 135.

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

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

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

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

Учесници овог Уговора су сагласни да синдикати и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалним статусом имају право да организовано искажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака, при чему су запослени, који по распореду рада раде у време протеста, дужни да добију сагласност од послодавца. Запослени који учествује на протестима не може бити позван на одговорност због свог учешћа у њима.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

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

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

Решење се доставља запосленом лично.

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 138. овог Уговора.

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 137.

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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

Члан 138.

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

2. Колективни радни спор

Члан 139.

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

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

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

Овај Уговор закључује се на период од три године.

Члан 141.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

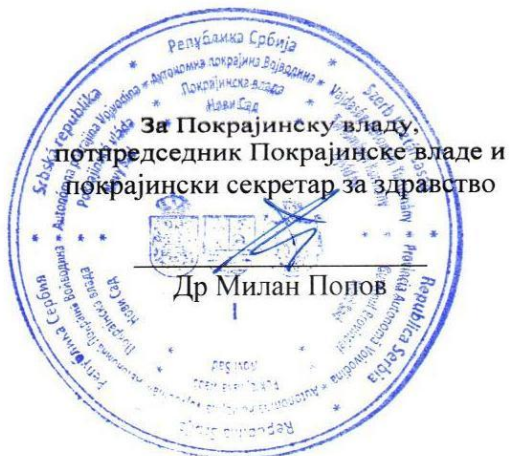
Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 142.

Учесници овог Уговора именују по једног члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог Уговора.

Члан 143.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода за јавно здравље Суботица.



За Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити, синдикална организација Завода за јавно здравље Суботица,



За Синдикат медицинских сестара и техничара, Основна организација Завода за јавно здравље Суботица,



Овај Колективни уговор објављен је на огласној табли Завода за јавно здравље Суботица дана

19.05.2025. године, а ступа на снагу 27.05.2025. године.