СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Сремска Митровица 13. новембар .2015.	**Година VII** број 11	Цена примерка: **300,00 динара** Годишња претплата за 2015. годину: **2.000,00 динара**

СКУПШТИНА ГРАДА
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

196.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Аутономна Покрајина Војводина
Град Сремска Митровица
АПОТЕКА " СРЕМСКА МИТРОВИЦА"

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР АПОТЕКЕ " СРЕМСКА МИТРОВИЦА"

СРЕМСКА МИТРОВИЦА,октобар , 2015. године

На основу члана 240. и члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009,32/13 и 75/14) и члана 2. и 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Сл.гласник РС",бр. 1/2015) Апотека "Сремска Митровица", коју представља директор Драган Божић , спец.фарм. (у даљем тексту: послодавац), репрезентативни синдикат – Синдикална организација Апотеке "Сремска Митровица", коју представља председник Јелица Јадрански (у даљем тексту: синдикат) и оснивач Град Сремска Митровица, кога представља председник скупштине града Милан Ковачевић (у даљем тексту: оснивач) дана 13.11.2015 .године закључују следећи:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР АПОТЕКЕ " СРЕМСКА МИТРОВИЦА"

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором код послодавца Апотека "Сремска Митровица" (у даљем тексту : Уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама,и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе , уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Апотеци „Сремска Митровица".

Члан 2.

Одредбе овог Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене код послодавца.

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

У погледу права, обавеза и одговорности из радног односа која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора за здравствену делатност Републике Србије.

Права из колективног уговора којима се утврђује већи обим права од права утврђених законом и Посебним колективним уговором, послодавац обезбеђује и финансира из сопствених прихода.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 3

Радни однос код Послодавца 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 код Послодавца.

Члан 4.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду који, пре заснивања радног односа, у писаној форми закључују Послодавац и лице које заснива радни однос.

У име и за рачун Послодавца уговор из става 1. овог члана закључује директор, или друго лице које он овласти, у складу са законом.

Страни држављани и лица без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Члан 5.

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 се уведе за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Члан 6.

Вршење послова на пробном раду од стране запосленог прати комисија од три члана ,који морају да имају најмање исту врсту и степен стручне спреме односно образовања, као и запослени на пробном раду.

Комисију из става 1. овог члана образује директор.

Своје мишљење о резултатима пробног рада, Комисија доставља директору у писменом облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Приправници

Члан 7.

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

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

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

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

Члан 8.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца, или се премешта на друге послове, у организационој јединици у којој треба да обавља послове, организује се општа оријентација и обука , под надзором запосленог са искуством на тим пословима- ментором.

Обука се спроводи упознавањем са организацијом рада и пословима у организационој јединици, достављањем радних упутстава и стандардних оперативних процедура за рад, достављањем листе са деловима радног процеса послова за које се запослени обучава и на други погодан начин.

Персонални досије запослених

Члан 9.

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.

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.

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.

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

Измена уговорених услова рада

Члан 10.

Због потребе процеса и организације рада, Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду и премештај на друге одговарајуће послове који

одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, и овим уговором., у следећим случајевима:

- због замене одсутног запосленог;
- када 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 на пословима где има више извршилаца смањи обим рада;
- када дође до промене у организацији и технологији рада;

Члан 11.

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца (на територији коју покрива апотека)
2) ако је удаљеност од места у ком ради до места у које се запослени распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или се налазе на територији исте општине, односно Града, а организован је редован превоз и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

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

Члан 12.

Ако запослени у времену од најмање три а најдуже шест месеци не остварује одговарајуће резултате рада, или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима се налази, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање резултата рада запосленог, односно знања и способности тог запосленог.

Захтев за покретања поступка из става 1. овог члана , непосредни руководилац доставља директору, који , образује комисију, за утврђивање резултата рада односно знања и способности запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исту врсту и степен стручне спреме као запослени, чије се резултати, односно способности утврђују.

Ако комисија, на одговарајући начин, утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате или да нема потребна знања и способности за обављање

послова на којима се налази, запослени ће премешта на послове који одговарају његовом знању и способностима. Ако таквих послова нема, запосленом престаје радни однос у складу са законом и овим Уговором.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Образовање

Члан 13.

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

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

Стручно усавршавање

Члан 14.

Послодавац је дужан да у складу са интерним актом и Законом о здравственој заштити, омогући здравственом раднику, односно здравственом сараднику, стручно усавршавање које подразумева стицање знања и вештина, а које обухвата:

1) континуирану едукацију;
2) специјализације и уже специјализације у складу са планом и потребама послодавца;
3) друге облике стручног усавршавања запослених (семинари, курсеви, састанци)

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

Стручно усавршавање здравствених радника је услов за добијање, односно обнављање лиценце.

Континуирана едукација

Члан 15.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 16.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника, који доноси Апотека на основу предлога Стручног савета.

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спреми запослених, лиценци, као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

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

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље .

Члан 17.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације или другог облика стручног усавршавања запослених (семинари, курсеви и сл.), има право на одсуство са рада уз накнаду зараде за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак и повратак из места у ком се едукација обавља.

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

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

Специјализација

Члан 18.

Запослени кога је послодавац упутио на специјализацију и ужу специјализацију, у складу са планом и потребама послодавца, има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита у трајању од тридесет радних дана.

Едукација која није о трошку послодавца

Члан 19.

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 односа у установи, има право на едукацију из става 1.овог члана.

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

Унапређење квалитета рада

Члан 20.

Запослени су у обавези да спроводе мере утврђене Програмом за унапређење квалитета рада, и другим програмима које спроводи послодавац, у складу са законом и другим прописима.

У свом раду запослени су у обавези да се придржавају Кодекса професионалне етике, Пословног кодекса послодавца и Добре апотекарске праксе.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 21.

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

Општим актом може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач.

Прековремени рад

Члан 22.

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

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

На захтев и по налогу послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

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

Изузетно од става 4. овог члана, директор може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од организације здравствене службе и расположивог кадра.

Члан 23.

Запослени здравствени радници, здравствени сарадници и нездравствени радници, који раде прековремено имају право на додатак на плату за прековремени рад у складу са законом и колективним уговором.

На захтев запосленог прековремени рад се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2. овог члана, у року од шест месеци од протека тромесечја у коме их је остварио.

О присуству на раду и слободним сатима води се уредна евиденција. Евиденцију воде начелници и шефови апотека или организационих јединица.

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

Члан 24.

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

Распоред радног времена

Члан 25.

Радна недеља , по правилу траје пет радних дана, а радни дан осам часова.

У организационим деловима у којима то природа посла и организација рада захтева, послодавац својом одлуком може радну недељу да организује на други начин.

О распореду радног времена запослени се обавештава најмање десет дана пре почетка рада по новом распореду.

Изузетно од става 3.овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Прерасподела радног времена

Члан 26.

Прерасподела радног времена врши се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор Апотеке, ако законом није друкчије одређено.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 27.

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

.

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

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора доноси директор послодавца.

Дневни одмор

Члан 28.

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

Недељни одмор

Члан 29.

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

Изузетно од става 1.овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или 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.

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

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

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

Годишњи одмор

Члан 30.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом , ПКУ и овим колективним уговором.

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 1 дан

2) **доприноса на раду, сложености послова и стручне спреме:**
   - за запослене који раде на пословима за које се тражи висока стручна спрема ..... 5 радних дана
   - за запослене који раде на пословима за које се тражи виша стручна спрема ..... 4 радна дана
   - за запослене који раде на пословима за које се тражи средња стручна спрема, ... 3 радна дана
   - за запослене који раде на пословима за које се тражи нижа стручна спрема, ... 2 радна дана

3) услова рада и социјалног и здравственог статуса:
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота .... 3 радна дана
- родитељу са дететом до 14 година живота, ... 2 радна дана
- инвалиду рада ..... 3 радна дана
- запосленом који болује од професионалне болести ..... 5 радних дана
- запосленом који болује од хроничне болести од већег соц.медицинског значаја која захтева непрекидно лечење ..... 5 радних дана
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима ..... 7 радних дана

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 31.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници, који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Уколико за време коришћења годишњег одмора, наступи привремена неспособност за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, запослени има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 32.

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

Члан 33.

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

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор користи до 30.јуна наредне године.

Члан 34.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено шефу,/ начелнику апотеке, који је дужан да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених, а на основу претходно спроведене анкете међу запосленима.

Запослени користи годишњи одмор по Плану коришћења годишњег одмора, који доноси директор послодавца, на основу предлога из става 1. овог члана, а ван тог плана, ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора, осим у хитним случајевима и уз сагласност запосленог.

Плаћено одсуство

Члан 35.

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

1. склапања брака..... ..... 7 радних .дана
2. склапања брака детета..... 3 радна дана
3. рођење детета ..... 5 радних дана
4. порођаја кћерке /снахе..... ..... 2 радна дана
5. усвајања детета ..... 5 радних дана
6. теже болести члана уже породице ..... 7 радних дана
7. селидбе запосленог ..... 3 радна дана
8. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама ... 5 радних дана
9. учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат ..... до 7 радних дана
10. упућивање на превентивно – рекреативне одморе ..... 7 радних дана
11. у другим случајевима ради обављања неодложних личних послова ..... 1 радни дан

Послодавац може запосленом да одобри плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или у интересу послодавца.

Члан 36.

Поред плаћеног одсуства из члана 35. овог уговора, запослени има право на плаћено одсуство још :

1. због смрти члана уже породице ..... 5 радних дана
2. смрти родитеља брачног друга, усвојиоца брачног друга, брата или сестре брачног друга запосленог ..... 2 радна дана
3. за сваки случај добровољног давања крви .... 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

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

Члан 37.

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.

Неплаћено одсуство

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом на лични захтев , омогући коришћење неплаћеног одсуства до 5 радних дана у случају:

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовања на културним и спортским приредбама покрајинског и републичког значаја, у својству извођача,
3. других разлога личне природе;
4. неговања болесног члана уже породице ;

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, од трајања утврђеног у ставу 1.овог члана, као и у другим случајевима када оцени да су оправдани , ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 39.

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

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

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

Члан 40.

Запослени који ради у апотеци 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 органа.

Члан 41. -

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 42.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује безбедност и здравље на раду.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини послодавца.

Члан 43.

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 законом и прописима у области безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је у обавези 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.

Члан 44.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату.

Трошкове оспособљавања из става 1.овог члана, сноси послодавац.

Члан 45.

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 46.

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 47.

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

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

Члан 48.

Послови са повећаним ризиком у Апотеци, утврђују се Актом о процени ризика на основу следећих критеријума:

-штетности по здравље запосленог
- присутност ризика у раду;
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

Члан 49.

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 повећеним 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 50.

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.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 51.

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

Представника запослених из претходног става именује репрезентативни синдикат, са највећим бројем чланова синдикалне организације.

.

Члан 52.

Представник запослених из члана 51. овог колективног уговора има право да учествује у разматрањима свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,са извештајима о повредама на раду и сл.,а дужан је да најмање једном у шест месеци достави запосленима и синдикату извештај о стању и предузетим мерама у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Заштита материнства

Члан 53.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Члан 54.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота

или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Породиљско одсуство и одсуство ради неге детета

Члан 55.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленој жени, односно оцу детета сва права на породиљско одсуство и одсуство ради неге детета као и одсуство са рада ради посебне неге детета , у складу са Законом о раду.

О правима запосленог из претходног става овог члана одлучује директор послодавца својим решењем.

Члан 56.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 57.

Запосленом – особи са инвалидитетом , послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом..

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао из става 1. овог члана.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 58.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII ПЛАТЕ, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате:

Члан 59.

Запослени имају право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о платама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, ПКУ и овим уговором.

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

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

Члан 60.

Усклађивање коефицијената за обрачун плате са коефицијентима утврђеним Уредбом, врши се решењем и не спроводи се поступак за измену уговора о раду.

Уколико се промени основица за обрачун плате, запосленом ће се плата обрачунати по новој основици без измене Уговора о раду и без доношења решења.

Члан 61.

Основна плата запосленог не може бити мања од минималне зараде, утврђене у складу са законом.

Члан 62.

Из сопствених прихода које Послодавац оствари , а која нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, могу се увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода .

Члан 63.

Запослени има право на додатак на плату:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основне плате
- за рад ноћу – 26% од основне плате

- за рад недељом – 20% од основне плате
- за прековремени рад здравствених радника – 26% од основне плате
- за прековремени рад немедицинских радника - 26% од основне плате
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице

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

Члан 64.

Запослени 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, у складу са чланом 170. Закона о здравственој заштити.

Члан 65.

Плата се исплаћује у два дела: први део до 20-ог у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 05-ог у наредном месецу.

Члан 66.

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

Лица са којима 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 накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Накнада плате

Члан 67.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:
- одсуства за време државних и верских празника
- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа,
- присуствовања седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа коморе, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада,
- прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа, односно послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду

Члан 68.

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

- у висини 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
- 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 и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крв

Накнада трошкова

Члан 69.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, под условима и на начин утврђен законом и овим уговором.
- За време проведено на службеном путу у земљи
- За време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника

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

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

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

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

Члан 70.

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.

Друга примања

Члан 71.

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 РФПИО;
3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у случајевима када исту не оствари по основу осигурања које закључи послодавац;
4) пригодан поклон за Нову годину, деци запослених до 10 година старости, у складу са одлуком директора , а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Јубиларна награда

Члан 72.

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

- 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу
- Једне просечне зараде у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу
- Једне и по просечне зараде у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу
- Две просечне зараде у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу

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 73.-

Зависно од расположивих средстава Послодавац може да исплати годишњу јубиларну награду свим запосленим који су у радном односу у Апотеци најмање годину дана , за верност установи, под условом да им у току календарске године за коју се исплаћује награда није мировао радни однос , по било ком основу.

Одлуку о висини јубиларне награде из претходног става, доноси директор послодавца.

Члан 74.

Накнада за рад члановима Управног и Надзорног одбора утврђује се одлуком Управног одбора у складу са финансисјким могућностима Апотеке и обимом задатака чланова одбора.

Члан 75.

Послодавац може из сопствених прихода да :

1) уплаћује запосленима премију за добровољно додатно пензијско осигурање,
2) уплаћује запосленима премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција
3) исплати награду запосленим женама поводом 8. марта.

Солидарна помоћ

Члан 76.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице
- набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице
- здравствене рехабилитације запосленог
- настанка теже инвалидности запосленог
- 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.овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1.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.

Члан 77.

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор послодавца, а у чијем саставу се налази представник синдиката са највећим бројем чланова код послодавца.

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

Уколико висину штете није могуће утврдити на основу тржишне односно књиговодствене вредности, затражиће се налаз стручног лица – вештака.

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

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама претходног става овог члана, поднеће се тужбени захтев за накнаду штете надлежном суду.

Члан 79.

Послодавац може, на предлог комисије, да омогући запосленом накнаду штете 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, цени се ранији рад и понашање запосленог.

Члан 80.

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

Члан 81.-

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

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос и то:
- Истеком рока за који је заснован
- Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју
- Споразумом између запосленог и послодавца
- Отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог
- На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
- Смрћу запосленог
- У другим случајевима предвиђеним законом

Отказ од стране послодавца

Члан 83.

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 овабљање послова на којима ради
2) Ако је правоснажно 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 данаистека рока мировања радног односа из члана 79.овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду

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 учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду

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 у смислу члана 103 Закона о раду
3. Ако злоупотреби право на одсуство због привремен 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 његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело
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 у смиислу члана 171.став 1.тач.1-5) Закона о раду.

Члан 84.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим уговором и другим актима Послодавца.

Повредом дисциплине и правила понашања нарочито се сматра:

- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање пет радних дана у току месеца

- неоправдан изосатанак са рада - три радна дана непрекидно, или са прекидима у току периода од шест месеци
- ометање других запослених у раду
- изазивање туче, свађе вређање других запослених и сл.
- недостојно и непримерено понашање према корисницима услуга или другим запосленим и
- друге повреде дисциплине утврђене законом или актима Апотеке

Члан 85.

Поред случајева утврђених законом, запослени одговара за повреду радних обавеза и радне дисциплине ако:

- ода пословну, службену или другу тајну, утврђену законом и општим актом установе
- одбије да изврши прописани здравствени преглед
- износи нетачне информације о раду послодавца и његових органа, које штете угледу послодавца
- ако се у свом раду не придржава Пословног кодекса
- ако у законском руку не добије/обнови лиценцу за самосталан рад
- учини неку другу повреду радних обавеза прописану законом и другим актима послодавца

У случају повреда радних обавеза утврђених у ставу 1.овог члана, директор може запосленом отказати уговор о раду.

Уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радних обавеза.

Удаљење запосленог са рада

Члан 86.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

4) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом
5) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности код послодавца
6) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца

Имовином веће вредности , сматра се имовина чија вредност прелази висину три просечне плате исплаћене код Послодавца у претходном месецу.

Član 87.-

Удаљење запосленог са рада из члана 86.овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом .

X СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88.

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

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

Члан 89.

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

Члан 90.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај уређује актом синдиката.

Члан 91.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о питањима из своје надлежности , која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених., а нарочито о:

- плану рада здравствене установе и уговору закљученом са РФЗО;
- 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 и на којим пословима;
- извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених
- другим питањима у складу са постигнутим договором

Члан 92. -

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату , без накнаде трошкова, обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и то: просторију за одржавање састанака, израда и умножавање материјала, коришћења телефона и факса, коришћења компјутера и приступа интернету, разношење и дистрибуцију материјала, одбије износ синдикалне чланарине од зараде, вођење материјално-финансијског пословања и у оквиру постојећих могућности обезбеђивање превоза за одржавање састанака ван седишта послодавца.

Члан 93.

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

Члан 94.

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

- на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова
- на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

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

Индивидуални спор

Члан 96.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно у складу са одредбама Закона о раду.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, а из реда стручњака који је стручан за предмет спора.

Члан 97.

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана 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 98.

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

XII ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 99.

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

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

Члан 100.

Запослени има право да захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља и 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 репрезентативном синдикату.

О захтеву из става 1.овог члана, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева

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

XIII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 101.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом , 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 102.

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

Запослени који учествује у штрајку остварује 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 њему

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

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Предлог за измене и допуне овог колективног уговора може поднети сваки учесник у његовом закључивању.

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

Члан 104.

. Овај колективни уговор закључује се на период од три године, и сматра се закљученим када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 105.

.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Апотеке „Сремска Митровица“ број 45 од 11.01.2013.године.

Члан 106.

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

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Директор

Драган Божић,спец.фарм

ЗА СИНДИКАТ
Председник

Јелена Јадрански

ЗА ОСНИВАЧА
Председник Скупштине града

Милан Ковачевић

Колективни уговор објављен је на огласној табли послодавца _____ 2015. године.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

197.

Дом здравља
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Дом здравља „Сремска Митровица“
Стари шор 65, 22000 Сремска Митровица

Сремска Митровица, новембар 2015. године

На основу члана 246. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и Јединица локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр. 1/2015)

1. **Град Сремска Митровица** (у даљем тексту: оснивач),
2. **Дом здравља Сремска Митровица** (у даљем тексту: Послодавац), кога представља и заступа **Прим. др Душко Мацић** в.д. директор и
3. Репрезентативни синдикати код Послодавца и то:
   Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Републике Србије – Синдикална организација Дома здравља, коју представља и заступа председник Душица Чубрило (у даљем тексту: учесници овог уговора)

13.11.2015.године, у **Сремској Митровици** з а к љ у ч у ј у

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (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 подзаконских аката, одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и Јединица локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр. 1/2015) у даљем тексту Посебни колективни уговор.

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

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

Члан 4.

Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, Посебним колективним уговором или овим уговором, дужан је да писаним путем обавести Послодавца 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, органи послодавца – стручне службе су дужни да запосленом ставе 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 4. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Члан 7.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;

5. место рада;
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне плате, накнаде плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим колективним уговором;
11. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
13. трајање дневног и недељног радног времена
14. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.
15. дужину пробног рада;
16. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора, овог уговора и других општих аката код послодавца.

Члан 8.

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

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

Оправданим разлогом у смислу става 3. овог члана сматра се:

- болест запосленог,
- смртни случај члана уже породице,
- тежа болест члана уже породице,
- виша сила,
- позив војних или државних органа,
- у другим случајевима по одлуци директора.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца.

Члан 9.

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. Поступак избора кандидата

Члан 10.

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

(2) 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.

Члан 11.

(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 12.

(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.

3. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје од једног до шест 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.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може да буде краћи од 5 радних дана.

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

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

4. Приправници

Члан 14.

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. Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника.

Радни однос у својству приправника се заснива са лицем које први пут заснива радни однос и то на свим пословима за чије се обављање Правилником о организацији и систематизацији послова утврђен IV, VI или VII степен стручне спреме.

Приправнички стаж за приправнике нездравствене раднике са IV и VI степеном стручне спреме, траје шест месеци, а са VII степеном стручне спреме 12 месеци.

На здравствене раднике и здравствене сараднике у погледу приправничког стажа и полагања стручног испита примењују се одредбе Закона о здравственој заштити и Правилника о приправничком стажу здравствених радника и здравствених сарадника који доноси Министар здравља.

Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Члан 15.

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.

Лице са којим је закључен уговор о волонтерском раду, као раду ван радног односа, има права из обавезног социјалног осигурања у складу са законом, као и друга права у складу са овим уговором.

Члан 16.

Послодавац у складу са прописима у овој области може за обављање одређених послова да прими на стручно оспособљавање незапослено лице у својству волонтера. Са волонтером се закључује уговор о волонтерском раду, који садржи нарочито врсту посла, време трајања посла и начин спровођења обуке.

Члан 17.

Послодавац може да закључи уговор о волонтерском раду са незапосленим лицем ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом предвиђено као посебан услов за самосталан рад односно са лицем које жели да се стручно усавршава и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци.

Послодавац закључује уговор о волонтерском раду са незапосленим лицем.

Волонтером се сматра лице које Послодавац прима на стручно оспособљавање без заснивања радног односа.

Волонтер примљен на волонтерски рад нема право на накнаду за обављени рад.

5. Персонални досије запослених

Члан 18.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије, у складу са Посебним колективним уговором.

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 запослених).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података у року од 8 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.

6. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 19.

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 20.

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 ментору се одлуком директора може утврдити стимулација на плату.

Члан 21.

Обука траје најмање две недеље, а најдуже месец дана, 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 22.

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

7. Измена уговорених услова рада

Члан 23.

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

Члан 24.

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;

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 25.

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

Запослени може да се премести на рад код Послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором код послодавца на територији коју покрива здравствена установа;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 26.

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 27.

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 28.

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 у складу са Правилником о стручном усавршавању и специјализацији запослених у Дому здравља Сремска Митровица.
2. континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац.

Члан 29.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 30.

(1) Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу здравствене установе, према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника

(у даљем тексту: План), 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 спреми 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 31.

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 32.

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

Члан 33.

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

Члан 34.

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 одлазак у место у коме се спроводи програм континуиране едукације и повратак у место рада.

Члан 35.

Послодавац може да упути запосленог са вишом или високом стручном спремом на стручно усавршавање у иностранство у случајевима да такво стручно усавршавање не може да се обави у установама у нашој земљи.

Послодавац може запослене са средњом стручном спремом да упути на стручно усавршавање у иностранство у случају ако Послодавац има потребе за таквим стручним усавршавањем.

Члан 36.

Послодавац има право да запосленог кога је упутио на едукацију која се одвија по семестрима позове да ради за време годишњих одмора (слободно време између семестара).

Начин и време прекида специјализације уређује се уговором о стручном усавршавању између Послодавца и запосленог у складу са законом.

Члан 37.

Запослени је обавезан да присуствује и учествује у програмима континуиране едукације на које га је Послодавац послао.

Запослени који присуствује течајевима или семинарима дужан је да достави Послодавцу писмену оцену о разултатима које је постигао или одговарајућу диплому.

Запослени који без основа прекине присуство активностима континуиране едукације, коју је од њега захтевао Послодавац или не испуњава уговорене обавезе дужан је да Послодавцу накнади трошкове едукације.

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 38.

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 39.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 27. 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 40.

Пуно радно време, по правилу, износи 40 часова недељно.

Одлуком директора за поједине послове може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

У случају потребе директор, у складу са законом, доноси одлуку о прерасподели радног времена, с тим да радно време запосленог не може трајати дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

2. Распоред радног времена

Члан 41.

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

Члан 42.

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 руководилац 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 43.

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

1) сменским радом;

2) прековременим радом (дежурство, приправност, рад по позиву и други случајеви у складу са законом);

3) прерасподелом радног времена, у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 44.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном

дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, који предвиђају посебни акти послодавца –Дома Здравља Сремска Митровица.

Члан 45.

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

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

1) прва група послова од 30 сати

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

2) друга група послова од 35 сати

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара);

3) трећа група послова - 36 сати

- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара, биохемичара, лабораторијских техничара и медицинских сестара и техничара);

4) четврта група послова - 37 сати

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

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

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

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

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 46.

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

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

На основу одлуке из става 2. овог члана директор доноси посебна решења за сваког запосленог здравственог радника обухваћеног дежурством.

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

Изузетно од става 4. овог члана послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од делатности здравствене установе, расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива здравствена установа.

Приправност

Члан 47.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, 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 48.

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

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

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 49.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 46., 47. и 48. 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.

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 50.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 49. став 4. овог уговора, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

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 51.

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

Приправност радним даном може трајати највише 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 52.

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

Распоред радног времена

Члан 53.

Радна недеља код Послодавца траје по правилу 5 радних дана, ако законом и овим Колективним уговором није другачије одређено.

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена утврђује Оснивач.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Запослени који ради у сменама не може да напусти своје радно место све док му се не обезбеди замена, а за сате одрађене на тај начин има право на слободне сате. Замени се рачуна смена од тренутка преузимања смене.

Члан 54.

Изузетно од члана 50. овог Колективног уговора, ако то природа посла и организација рада буде захтевала, Послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

О распореду и промени радног времена Послодавац ће обавестити запослене најмање 7 дана пре почетка рада по новом распореду.

Ноћни рад

Члан 55.

Радно време запосленог између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима Послодавца у којима је рад организован у сменама обезбеђује се измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

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

Члан 56.

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

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 сати дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

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

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

Време одмора из става 1. до 3. овог члана урачунава се у радно време.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2.Дневни одмор

Члан 57.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно, ако Посебним колективним уговором и овим уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 58.

(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 59.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана у календарској години.

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

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основима утврђеним у овом Колективном уговору, **а највише до 30 радних дана.**

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

Члан 60.

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 1 радни дан;

2) стручне спреме и то:

- неквалификовани радник – 1 радни дан,
- средња стручна спрема и КВ радник – 2 радна дана,
- виша стручна спрема и ВКВ радник – 3 радна дана,
- висока стручна спрема – 4 радна дана.

3) услова рада за рад на:

1) прва група послова - 30 сати
- за 12 радних дана

2) друга група послова - 35 сати
- за 10 радних дана

3) прва група послова - 36 сати
- за 8 радних дана

4) друга група послова - 37 сати
- за 5 радних дана

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

- изузетне резултате рада – до 5 радних дана;

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

- инвалиду рада - за 3 радна дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за 2 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за 3 радна дана,
- 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 има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за 7 радних дана;

6) **контакта са пацијентима:**

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварује права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за 3 радна дана.

Члан 61.

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

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

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

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

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 62.

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) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
9) полагање стручног или другог испита на који је запослени упућен од стране послодавца – један радни дан (највише 6 радних дана у току године);
10) обављање неодложних личних и породичних потреба – до три радна дана на основу одлуке директора;
11) добровољно давање органа или ткива, осим крви – пет радних дана;
12) одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;
13) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
14) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;
15) ради поласка детета у први разред основне школе – 1 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) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
3) за сваки случај добровољног давања крви - два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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 63.

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 64.

(1) Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана.

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

(3) Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири 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 65.

(1) Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено 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.

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

Члан 66.

(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 Дома здравља Сремска Митровица.

(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 67.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 68.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

-одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

-упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

-привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;

-избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;

-издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца и запослених

Члан 69.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим колективним 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 70.

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. 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 ,да спроведе и друге мере у складу са законом.

7. спроведе и друге мере у складу са Законом.

Члан 71.

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 72.

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 73.

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 74.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове, има право на плату као да је радио на свом радном месту, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Члан 75.

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 76.

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 старији од 55 година, изузев уз сагласност запосленог;
6) да није инвалид рада.

Члан 77.

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 78.

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 79.

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 80.

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 репрезентативног синдиката са највећим бројем чланова код послодавца.

Члан 81.

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, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

Члан 82.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 83.

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 именује репрезентативни синдикат код Послодавца или ако има више репрезентативних синдиката, представнике запослених именују репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 84.

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, ЈМБГ 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 85.

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 86.

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) и о другим питањима значајним по процени лица задуженог за безбедност и здравље на раду.

Члан 87.

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

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

Члан 88.

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 89.

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 послодавца.

Члан 90.

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 91.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство 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 просечне плате у претходних 12 месеци.

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

Члан 92.

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 93.

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 94.

Код Послодавца образују се 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.

Чланови одбора су:

1. три представника запослених за безбедност и здравље на раду,
2. 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 за безбедност и здравље на раду 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 за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 95.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду 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 за безбедност и здравље на раду бирају чланови Одбора већином гласова.

Председник Одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 96.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;

2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора 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 и 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 97.

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

Члан 98.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

Члан 99.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 100.

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

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

5. Колективно осигурање запослених

Члан 101.

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 у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима који регулишу безбедност и здравље запослених на раду.

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 102.

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, овим Колективним уговором и уговором о раду, а на основу обављеног рада и времена проведеног на раду.

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 103.

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

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

Члан 104.

Основна *плата* запосленог се утврђује уговором о раду на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна *плата* запосленог не може бити мања од минималне зараде, утврђене у складу са законом.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према својим радним обавезама.

Члан 105.

Основна *плата* запосленом за изузетне резултате постигнуте на раду и унапређењу пословања може да се увећа највише до 30% у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама.

Средства за исплату увећане *плате* из претходног става обезбеђују се из сопствених средстава Послодавца.

Члан 106.

Месечна основна *плата* запосленог може се увећати до 30% као стимулација, у складу са претходним чланом овог Колективног уговора, за показане надпросечне резултате рада.

Увећање односно умањење *плате* врши се на бази радног ангажовања за период од месец дана.

Приликом оцењивања радног ангажовања у смислу овог члана непосредно одговорни руководилац односно директор цени нарочито:

-обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат,

-показану стручност у раду, тачност и благовременост извршавања послова,

-испољену дисциплину у понашању за време рада,

-испољен однос према пацијентима и странкама,

-испољен однос према претпостављенима и сарадницима у циљу што боље сарадње, ефикаснијег, бржег и бољег обављања посла

-испољен однос према заштити имовине Послодавца,

-показан укупан однос према раду, уредно и редовно присуство на раду, предузимљивост и иницијативу у обављању послова, ажурност у раду и вођењу евиденција, поштовању рокова и слично.

Предлог оцене радног доприноса за појединог запосленог даје непосредни руководилац, руководилац службе или помоћник директора, а коначну одлуку о оцени радног доприноса даје директор.

Члан 107.

У случају промене коефицијента по осбнову Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у Јавним службама , запосленом ће се коефицијент за обрачун плате утврдити решењем , без измене уговора о раду.

У случају промене вредности коефицијента , запосленом ће се плата обрачунати по новој вредности без измене Уговора о раду и без доношења решења.

3. Додатак на плату

Члан 108.

Запослени има право на додатак на плату:

1) за рад за **све дане празника који су нерадни дани - 110%** од основне плате;

2) за **рад ноћу - 26%** од основне плате;

3) **за рад недељом - 20%** од основне плате;

4) **за прековремени рад** здравствених радника (дежурство, односно рад по позиву, односно приправност) - **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**, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем - **0,4% од основне плате;**

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

Члан 109.

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 110.

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

4. Рокови исплате плата

Члан 111.

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.

5. Накнада плате

Члан 112.

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, одазивања 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, територијалне аутономије и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа 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 необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;
7. давања крви, ткива и других органа у хумане сврхе

Члан 113.

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 и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Члан 114.

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 чл. 49. и 108. овог уговора, за које сате му се умањује износ додатка из става 1. овог члана.

Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 80% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

6. Накнада трошкова

Члан 116.

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 у висини коју одреди директор, али највише до висине неопорезивог износа, неопходних трошкова ноћења, превоза и других трошкова које је запослени имао на службеном путу у земљи према приложеном рачуну, а трошкови ноћења признају се до износа цене хотела „А" или „Б" категорије;
3) накнаду трошкова превоза сопственим путничким моторним возилом у висини до 30 % цене једног литра погонског горива по пређеном километру;
4) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
5) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то до 12 сати на путу - пола дневнице, преко 12 - 24 сата на путу – цела дневница.

Аконтација за службени пут се може исплатити до висине планираних трошкова.

Запослени је дужан да најкасније у року од 5 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о службеном путу.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у

земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Запослени приликом доласка на рад или повратка са рада мора користити најкраћу релацију односно пут, о чему даје писмену изјаву. У случају да се запосленом обезбеђује показна месечна карта, он је дужан да се определи само за једну линију јавног саобраћаја на релацији места становања до места рада и назад.

Члан 118.

Трошкови превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада признају се, односно надокнађују и то:

1. у градском јавном аутобуском саобраћају - у висини цене превозне карте
2. у приградском и међумесном саобраћају - у висини најповољније цене превозне карте.

Ако су испуњени услови из члана 117. овог Колективног уговора запослени има право на накнаду трошкова превоза у висини утврђеној у ставу 1. овог члана без обзира које саобраћајно средство користи приликом одласка на рад односно повратка са рада и да ли користи или не користи саобраћајно средство.

Члан 119.

Накнада трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада не припада запосленом за дане када не ради (годишњег одмора, плаћеног или неплаћеног одсуства, неоправданог изостанка са посла, боловања или док је на службеном путу за који прима дневницу).

Накнада ових трошкова припада и запосленом који ради са најмање половином пуног радног времена.

Члан 120.

Накнада трошкова превоза обрачунава се за претходни месец и исплаћује на рачун запосленог по истеку месеца.

Члан 121.

У случају потребе коришћења градског саобраћаја у току рада, везано за обављање послова и радних задатака, запослени има право на накнаду трошкова превоза у висини цене аутобуске карте.

Члан 122.

Запослени има право на накнаду за повећане трошкове живота за време боравка у другом месту због упућивања на специјализацију под условом:

- да је упућен у друго место ради образовања или стручног усавршавања - специјализација или извршавање одређених послова, и
- ако боравак у другом месту траје дуже од месец дана.

Накнада за повећане трошкове живота за време боравка у другом месту због упућивања на специјализацији припада запосленом почев од првог дана боравка у другом месту.

Члан 123.

Месечна накнада за повећане трошкове живота за време боравка у другом месту због упућивања на специјализацију утврђује се у висини од 50% од *основне плате* коју би запослени остварио да ради.

Члан 124.

Исплата накнаде из члана 123. овог Колективног уговора обуставља се за време док запослени из било којих разлога не борави у месту у које је упућен.

Запослени је дужан да обавести у року од 3 дана надлежну службу Послодавца о трајању времена када не борави у месту у које је упућен.

Неудовољавањем обавези из става 2. овог члана запослени чини повреду радне обавезе и дужан је да Послодавцу врати средства која су му исплаћена за време док није боравио у месту у које је упућен.

Члан 125.

Решење о утврђивању права на накнаде из члана 122. и 123. овог Колективног уговора, решење о обустављању исплате тих накнада и о престанку права на те накнаде доноси директор или запослени кога директор за то овласти.

7. Друга примања

Члан 126.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини троструког износа просечне плате запосленог у последњих дванаест месеци који претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку, ако је то за запосленог повољније;
2. накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.
3. накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са овим уговором.

Члан 127.

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 128.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Члан 129.

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.

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

Члан 130.

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 запосленим женама поводом Дана жена - 8. марта.

Члан 131.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице

2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице

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

У случајевима утврђеним у ставу 1. 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.

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор на предлог паритетне комисије коју чине по два представника репрезентативног синдиката (репрезентативних синдиката са највећим бројем чланова) и два представника које именује директор.

Члан 132.

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

8. Евиденвиденција ПЛАТЕ и накнаде ПЛАТЕ

Члан 133.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о *плати* и накнади *плате*.

Евиденција садржи податке о *плати*, *плати* по одбитку пореза и доприноса из *плате* и одбицима од *плате*, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор или запослени кога директор овласти.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата *плате*, односно накнада *плате*.

9. Заштита ПЛАТЕ и накнаде ПЛАТЕ

Члан 134.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове *плате* само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом може запосленом да обустави од *плате* највише **до једне трећине *плате***, односно накнаде *плате*, ако законом није друкчије одређено.

Када се новчано потраживање према запосленом обуставља са његове *плате* на основу његове сагласности тада је износ умањења *плате* **ограничен на 50 %** ,с тим да сагласност запосленог треба да буде у писменом облику и да се јасно наведе које се обавезе одбијају, колики је одбитак и за које време се врши одбијање.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 135.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени на месту настанка штете подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 136.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

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

Члан 137.

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 вредности оштећене ствари, а уколико то није могуће на основу налаза стручног лица – вештака. Трошкове вештачења сноси лице односно лица одговорна за штету.

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

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

Члан 138.

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 139.

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, изузев уколико је накнада штете обухваћена осигурањем.

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.

XI Удаљење запосленог са рада

Члан 140.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179 тач. 2) и 3) Закона о раду и чланова 151. став 1. алинеје 2. и 3. и члана 152. овог Колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде *плате*, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до петнаест радних дана.

Члан 141.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

-ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

-ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рокова одређених члановима 180. став 1. и 181. став 2. Закона о раду (послодавац је дужан да запосленом остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорња и доставу мишљења синдиката).

Члан 142.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 143.

Удаљење из члана 141. овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2) - 4) Закона о раду.

Члан 144.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 140. и 141. овог Колективног уговора, запосленом припада накнада *плате* у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне *плате*.

Накнада *плате* за време привременог удаљења са рада у смислу члана 142. овог Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 145.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 140. и 141. овог Колективног уговора, припада разлика између износа накнаде *плате* примљене по основу члана 144. овог Колективног уговора и пуног износа основне *плате*, и то:

-ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

-ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2) - 4) Закона о раду односно члана 151. став 1. алинеја 2 и 3 и члана 152. овог Колективног уговора.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 146.

Због потреба процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити измену Уговора о раду (анекс) и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Члан 147.

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

Запослени може да се распореди на рад код Послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанака:

- ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са овим Колективним уговором,

- 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 превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

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

Члан 148.

Запослени може, у изузетним околностима, да буде премештен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, од оне коју

запослени има, у случају: више силе (пожар, земљотрес, поплава и сл.) која је настала или непосредно предстоји, изненадног квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на пословима на којима запослени обавља рад, замене изненадно одсутног радника, ако то захтева процес рада.

Премештај на друге послове у случајевима из става 1. овог члана траје за време трајања околности због којих је извршен премештај на друге послове.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 149.

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.

Када радни однос престаје споразумом између запосленог и послодавца, Споразум у име Послодавца потписује директор. Споразумом се утврђује дан престанка радног односа.

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

Када радни однос престаје отказом уговора о раду од стране запосленог, запослени је дужан да отказ достави Послодавцу у писаном облику, најмање 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране Послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

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

Члан 150.

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 или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке, изузев у случају здравствених разлога;

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. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране Послодавца

Члан 151.

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

-ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

-ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену овим Колективним уговором или уговором о раду;

-ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;

-ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

-ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Колективног уговора и закона;

-ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

-ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у случајевима предвиђеним Законом о раду и

-ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 152.

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

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

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

Комисија из става 3. овог члана, дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

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

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

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

Запослени коме је уговор о раду отказан, у складу са овим чланом, има право и дужност да остане на раду од 8 до 30 дана (отказни рок) у складу са Законом о раду.

Члан 153.

Поред случајева утврђених законом, запослени одговара за повреду радних обавеза и радне дисциплине и у следећим случајевима:

- неизвршавање или неблаговремено, несавесно, немарно или непотпуно извршавање радних дужности и обавеза,
- незаконито и неовлашћено располагање средствима Дома здравља,
- повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
- злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, или општим актом Послодавца,

- ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање њихових радних обавеза,
- одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен,
- нецелисходно, неодговорно или неовлашћено коришћење средстава рада,
- фалсификовање новчаних и свих других докумената,
- давање нетачних података о пословима које обавља као и података који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа,
- неовлашћена послуга средствима која су поверена запосленом за извршавање послова,
- организовање или покушај организовања регистрованих или нових политичких организација или политичких странака код Послодавца,
- неоправдани изостанак са посла у трајању од најмање 1 дан,
- непоштовање и неизвршавање одлука Послодавца,
- неоправдано закашњење на посао или неоправдано напуштање посла пре истека радног времена,
- неблаговремено и неистинито обавештавање о пословању Послодавца,
- закључивање неповољних уговора за Послодавца којима се наноси имовинска штета или оштећују његови интереси,
- причињавање материјалне штете Послодавцу, чињењем или нечињењем,
- долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или других опојних средстава у току рада,
- давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке надлежних органа Послодавца,
- изазивање нереда или учествовање у тучи код Послодавца,
- недолично понашање према осталим запосленима, пацијентима или другим лицима за време радног времена,
- одбијање потребне сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости и других неоправданих разлога,
- одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности,
- неблаговремено обавештење Послодавца о привременој спречености за рад,
- недостављање или неблаговремено достављање потврде лекара о спречености и времену очекиване одсутности са рада,
- некоришћење или неношење прописаних личних заштитних средстава,
- одбијање да се подвргне стручном оспособљавању за послове које обавља или на које је распоређен,
- одбијање присуства организованим предавањима, обукама, курсевима или оспособљавањима, а која се односе на стицање нових знања од значаја за обављање послова,
- одбијање да се подвргне периодичном или ванредном лекарском прегледу,
- одбијање присуства провери знања из области заштите на раду и заштите од пожара,
- одбијање извршења или непоступање по одлуци, налогу или упутству из заштите на раду или из заштите од пожара, а које је донео Послодавац,
- непоступање по упутствима за безбедан рад,
- злоупотреба права коришћења боловања,
- одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање да ради у другом месту рада или код другог Послодавца,
- недостављање исправа и података на захтев Послодавца,

- организовање или покушај организовања регистрованих или нових верских секти или сличних организација код Послодавца,
- повреда радне обавезе која представља кривично дело,
- противзаконито присвајање или покушај присвајања имовине Послодавца или личне имовине других запослених,
- непријављивање присвајања или покушаја присвајања имовине Послодавца,
- омаловажавање резултата и квалитета услуга Послодавца и друго нелојално понашање према Послодавцу у односу према трећим лицима,
- непоштовање Пословног кодекса Послодавца,
- непридржавање норматива или аката послодавца везаних за извршење послова,
- нетачно евидентирање или нетачно приказивање података за обрачун зараде или надокнада или додатка на зараду или других новчаних примања – трошкова – давања – издатака,
- неосновано прибављање материјалне користи на раду или у вези с радом, крађа, покушај крађе или проневера имовине,
- прикривање оштећења – штете на средствима за рад – имовина послодавца,
- непријављивање надлежном органу – дела са обележјем повреде радне обавезе – од стране руководећег кадра,
- изношење или преношење путем штампе, радија, телевизије, других средстава јавног информисања и комуницирања или путем сличних средстава или на јавном скупу ван просторија Дома здравља информација из домена рада и пословања Дома здравља што штети или може да штети пословном угледу Дома здравља,
- злоупотреба информационог система.

У случају повреда радних обавеза утврђених у овом члану директор може запосленом отказати уговор о раду.

Уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радних обавеза.

Члан 154.

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

1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужења или дослужења војног рока;

4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;

5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;

6)обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Члан 155.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 151. алинеје 1-6 и члана 153. овог Колективног уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Директор може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 156.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам радних дана од достављања упозорења из члана 155. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 157.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 151. став 1. алинеја 8. овог Колективног уговора, директор не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

3. Поступак у случају отказа уговора о раду

Члан 158.

- Рок застарелости

Отказ уговора о раду из члана 151. алинеје 1, 2, 3, 5, и 6. и члана 152. овог Колективног уговора може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) Закона о раду односно члана 151. став 1 алинеја 4.овог Колективног уговора може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 159.

- Достављање акта о отказу уговора о раду

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Ако запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, Послодавац је дужан да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

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 194. Закона о раду.

XIV ОТПРЕМНИНА КОД РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 160.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла или због смањења обима посла, услед технолошких, економских или организационих промена, запосленом се исплаћује отпремнина у висини утврђеној Законом о раду.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 161.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука или решење директора из става 1. овог члана је коначна.

Против одлуке или решења директора, уколико сматра да је повређено његово право, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања одлуке или решења, односно од дана сазнања за повреду права.

Запослени може да тражи арбитражу и медијацију у складу са Законом о раду.

Члан 162.

Достављање одлуке или решења и других писмена запосленом врши се по правилу уручивањем лично запосленом на радном месту, уз потпис и означење датума пријема.

Ако запослени не ради или се не налази на свом радном месту достављање писмена из става 1. овог члана врши се преко поште препоручено – са повратницом.

Члан 163.

Ако запослени одбије пријем одлуке, решења или другог писмена достављач ће одмах одлуку, решење или друго писмено, у присуству два сведока, истаћи на огласној табли Послодавца.

Када је достављање извршено на начин предвиђен у ставу 1. овог члана достављач ће забележити на одлуци, решењу или другом писмену дан, час и разлог одбијања, као и место где је исто истакнуто на огласну таблу, и тиме се сматра да је достављање извршено лично запосленом по истеку осам дана од дана објављивања.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 164.

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 165.

Синдикат има право на доношење својих правних аката, статута ,правила, слободан избор представника, организован начин управљања , деловања и формулисање свог акционог програма,а све у складу са законом и другим важећим прописима.

Члан 166.

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

Члан 167.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 168.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 169.

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:

- плану раду 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;
- 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 170.

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

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

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

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

Члан 171.

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

Члан 172.

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) 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.

Члан 173.

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 174.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања сидикалне 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

Изабрани односно именовани представник репрезентативног синдиката у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, одн.

градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

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

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.

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 175.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује, и то:

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

2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, потписника овог уговора.

Право из става 1. тачка 2) овог члана могу стећи и синдикати који од момента закључења овог уговора стекну репрезентативност на нивоу Републике Србије.

Члан 176.

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

Члан 177.

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 178.

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 и две године по престанку функције ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

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

XVII ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 179.

Послодавац је дужан да 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 180.

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 руководилац 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 писменој 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.

XVIII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 181.

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

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

Члан 182.

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

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

Послодавац не може 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.

XIX ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 183.

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

Члан 184.

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.

XX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 185.

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

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

Члан 186.

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана 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.

Члан 187.

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.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 188.

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 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 189.

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

XXI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 190.

Овај Колективни уговор закључује се на време од 3 године.

Предлог за измену и допуну овог Колективног уговора може да поднесе сваки учесник у закључивању и то у писменом облику.

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

Члан 191.

Учесници овог Колективног уговора су се споразумели да се образује заједничка Комисија за праћење и примену Колективног уговора која даје аутентична тумачења одредаба овог Колективног уговора.

Комисија за праћење и примену Колективног уговора има 9 чланова. Оснивач Послодавца именује 3 члана, Послодавац именује 3 члана и репрезентативни синдикат именује 3 члана у Комисију.

Члан 192.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника у преговарању, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а примењује се даном ступања на снагу.

ОСНИВАЧ **РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ** **ПОСЛОДАВАЦ**

САДРЖАЈ

СКУПШТИНА ГРАДА
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

196. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР „АПОТЕКЕ“ СРЕМСКА МИТРОВИЦА **1**

197. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА **33**

ИЗДАВАЧ: Стручна служба Скупштине Града Сремска Митровица, Трг Светог Димитрија 13 * СЕКРЕТАР СКУПШТИНЕ ГРАДА Јелена Поповић * ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК Тања Танасијевић * ТЕЛЕФОН: 022/610-566 ФАКС 022/610-556 * e-mail: sekretarsosm@ptt.rs * ПРИПРЕМА И ШТАМПА: ЛОЛА ПРЕДУЗЕТНИШТВО Београд