

Број: 129-11-37/2015

17-07-2015

Датум:

НОВИ САД

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени 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. 1/2014)

1. Покрајинска Влада, коју представља и заступа покрајинска секретарка за здравство, социјалну политику и демографију проф. др Весна Копитовић (у даљем тексту: оснивач),
2. Специјална болница за рехабилитацију „Русанда“ Меленци, коју представља и заступа директорица проф. др Нада Наумовић (у даљем тексту: послодавац), и
3. Репрезентативни синдикати код послодавца (у даљем тексту: синдикат) и то:
 - Синдикална организација запослених у здравству и социјалној заштити Специјалне болнице „Русанда“ коју представља и заступа председник Зоран Стојановић
 - Синдикат Специјалне болнице за физикалну медицину и рехабилитацију „Русанда“ Меленци „Независност“ који представља и заступа главни повереник Зорица Бошњак

закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ „РУСАНДА“ МЕЛЕНЦИ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ
„РУСАНДА“

Број

27 JUL 2015 20 год

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, 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 из радног односа и по основу рада запослених код послодавца, међусобни односи учесника овог уговора, поступак за измене и допуне овог уговора као 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 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Члан 4.

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

II. РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката. Мишљење синдиката не обавезује директора.

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

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

Радни однос не може се засновати за обављање послова који нису утврђени Правилником.

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

Потребу за запошљавањем послодавац оглашава путем јавног огласа, а у складу са кадровским планом за послодавца који доноси министар надлежан за послове здравља.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор.

Послодавац оглашава одлуку о потреби заснивања радног односа код Националне службе за запошљавање и дужан је да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства.

Члан 7.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

1. назив и опис посла,
2. начин заснивања радног односа (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,
6. потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата је осам дана од дана објављивања огласа.

Члан 8.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за доношење одлуке о пријему. О разговору са кандидатима сачињава се записник.

О избору кандидата са којим се заснива радни однос одлучује директор.

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

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

3. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

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

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

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

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

Члан 10.

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

На захтев запосленог, послодавац је дужан да му достави на увид Закон о раду, овај уговор, и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

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

Члан 11.

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

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему односно образовања 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.

4. Пробни рад

Члан 12.

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, односно образовања 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 успеху и резултатима рада запосленог.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који 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.

5. Приправници

Члан 13.

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.

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

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

6. Персонални досије запослених

Члан 14.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије, у којем 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 у најкраћем року који не може бити дужи 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.

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 15.

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 16.

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.

Члан 17.

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

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

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

Члан 18.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 19.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) у случајевима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 20.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми односно образовању 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 образовања, 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.

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

Премештај запосленог у случају када је потребно да се одређени посао изврши без одлагања врши се на основу решења, у складу са законом.

У случају привременог премештаја запосленог из става 3. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Члан 21.

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 у оквиру послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља и у местима и организационим деловима ван седишта послодавца,
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.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. *Образовање*

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

1. три дана за сваки испит;
2. 15 дана за дипломски испит;
3. 30 дана за мастер академске студије (за завршавање рада и/или магистарски испит) и докторске академске студије (за завршавање тезе и/или одбрана доктората).

2. *Стручно усавршавање*

Члан 24.

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

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

Континуирана едукација подразумева учешће на стручним и научним скуповима, семинарима, курсевима и конгресима.

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац, за програме који су акредитовани од стране Здравственог савета само до сакупљеног броја бодова на годишњем нивоу потребних за обнову лиценце.

Члан 25.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање, према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника (у даљем тексту: План), који се доноси на основу предлога Стручног савета.

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.

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 26.

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.

За време док се налази на специјализацији или ужој специјализацији изван послодавца, запослени може да буде позван да ради код послодавца само на захтев директора.

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 30.

Осим континуиране едукације која је одређена Планом стручног усавршавања, послодавац може да одобри друге облике едукације запосленом водећи рачуна о несметаном функционисању Болнице.

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

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из става 1. овог уговора, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. *Радно време*

Члан 31.

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

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

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

2. *Распоред радног времена*

Члан 32.

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

Члан 33.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана) и објављује га најмање десет дана пре примене.

Изузетно распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

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

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

Члан 34.

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

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу, и у изузетним случајевима утврђеним чланом 39. ставом 2. овог уговора радом по позиву);
3. прерасподелом радног времена, у складу са законом.

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

3. *Скраћено радно време*

Члан 35.

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, у складу са законом и овим уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђена су актом о процени ризика за сва радна места у радној околини за Специјалну болницу за рехабилитацију „Русанда“ Меленци (у даљем тексту: акт о процени ризика).

Члан 36.

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

Актом о процени ризика послови медицинске сестре –техничара на одељењу и послови ложача у котларници утврђени су као радна места са повећаним ризиком.

Дужина радног времена за послове медицинска сестра- техничар на одељењу и послови ложача у котларници,утврђује се на основу следећих критеријума:

1. пета група послова - 38 сати

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

Скраћено радно време из овог члана примењиваће се до доношења јединствених критеријума за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама у складу са одредбама члана 144. Посебног колективног уговора.

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

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

4. Прековремени рад

4.1. Д е ж у р с т в о

Члан 37.

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

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

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

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

Министарство даје сагласност на одлуку из става 4. овог члана, уз претходно прибављено мишљење надлежног завода за јавно здравље.

4.2. П р и п р а в н о с т

Члан 38.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан у Болници, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи, ако се за то укаже потреба, у Болници.

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.

4.3. Рад по позиву

Члан 39.

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

Ако се организацијом рада у Болници у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, Болница може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, као и у другим случајевима када је потребно организовани додатни 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, непосредно по наступању околности предвиђених ставом 2. овог члана.

4.4. Права запослених по основу прекременог рада

Члан 40.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл.37.-39. и чл.92. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено има право на додатак на 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 додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 3. овог члана најкасније у року од шест месеци од протекла 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 41.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 40. став 4. овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чл. 92.овог 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 42.

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

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

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

Члан 43.

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

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

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

Члан 44.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 45.

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

3. Недељни одмор

Члан 46.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата 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 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 24 часа непрекидно.

Запосленом који због рада није могао да користити недељни одмор, послодавац мора да 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, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 47.

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

1) радног искуства:

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

2) стручне спреме односно образовања и то:

-за послове за које се захтева VII или VI степен односно високо образовање на студијама другог и првог степена – за три радна дана;

-за послове за које се захтева V, IV или III степен односно школовање за специјализацију, средње образовање у трајању од четири године и средње образовање у трајању од три године – за два радна дана;

-за послове за које се захтева II или I степен односно образовање за рад у трајању од две године, стручно оспособљавање у трајању од годину дана и осмогодишње образовање – за један радни дан;

3) услова рада:

-за рад на пословима из пете групе послова члана 36. овог уговора - за 3 радна дана;

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

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада односно особи са инвалидитетом - за три радна дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана,
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радних дана,
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним општењима - за седам радних дана;

6) контакта са пацијентима:

-запосленом који је у сталном контакту са пацијентима (здравствени радници и здравствени сарадници у амбуланти и стационару, дијететичар, болнички послужитељ-развијач болесника, спремачица у амбуланти и стационару, берберин, конобар и сервир у стационару, возач санитетског возила) као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три радна дана.

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

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

Запослени мушкарац са навршених 35 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или навршених 50 година живота и запослени млађи од 18 година живота, стичу право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 48.

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

Руководилац радне јединице дужан је да до краја априла текуће године сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

План коришћења годишњих одмора утврђује директор на предлог руководиоца радне јединице најкасније до краја маја текуће године.

Годишњи одмор користи се по правилу према плану коришћења годишњих одмора.

На основу утврђеног плана запосленом се издаје решење о утврђивању права на годишњи одмор, дужина и време коришћења годишњег одмора.

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 49.

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

1. склапање брака - седам радних дана;
2. склапање брака детета - три радна дана;
3. рођење детета - пет радних дана;
4. порођај другог члана уже породице - један радни дан;
5. усвајање детета - пет радних дана;
6. теже болести члана уже породице - седам радних дана;
7. селидба - три радна дана;
8. отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
10. учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;

11. упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана;

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

1. због смрти члана уже породице - пет радних дана;

2. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;

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

Члановима уже породице 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.

Сагласност на плаћено одсуство даје непосредни руководиоца, а одобрава директор.

Члан 50.

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 Посебним колективним уговором и овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 51.

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

1. опоравак, путовање, лечење запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

2. учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама ;

3. учествовање на 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. због других разлога личне и породичне природе;

6. због смрти сродника, који нису обухваћени чланом 48. овог уговора ;

7. у другим случајевима када се о томе постигне споразум између запосленог и директора, а да се тиме не ремети процес рада, под условом да се уместо запосленог не ангажује други радник.

За време неплаћеног одсуства из става 1. овог члана запослени нема право на нето плату, а социјални доприноси и порез на зараду се уплаћују.

Члан 52.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства из члана 50. овог колективног уговора и из других оправданих разлога и у дужем трајању од трајања утврђеног чланом 50. овог колективног уговора, када то не ремети процес рада.

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 руководиоца а одобрава директор, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Запосленом који користи неплаћено одсуство из става 1. овог члана мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 53.

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

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

Члан 54.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 55.

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

Члан 56.

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, у складу са прописима о безбедности и здрављу 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 би се у таквим случајевима донела одговарајућа упутства за безбедан рад;
3. да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
4. обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
5. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
6. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених;
7. да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 57.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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 60.

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 61.

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.

2.Послови са повећаним ризиком

Члан 62.

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;
5. да није инвалид рада.

Члан 63.

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

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

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

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе 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 65.

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 66.

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 2 представника послодавца и репрезентативног синдиката .

Члан 67.

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

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

Члан 68.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 69.

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из става 1. овог члана, у име запослених именује репрезентативни синдикат у Болници а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 70.

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 71.

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 72.

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

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

Члан 73.

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

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

Члан 74.

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 75.

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, извести директора.

Члан 76.

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.

Члан 77.

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

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

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

Члан 78.

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

Члан 79.

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 80.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји пет чланова, три представника запослених које именују репрезентативни синдикати у болници и два представника послодавца које именује директор

У саставу представника послодавца обавезно се налази и лице именовано за послове безбедности и здравља на раду у болници.

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

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

Члан 81.

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 82.

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 у сугестије;

13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 83.

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.

Члан 84.

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 85.

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 овакве едукације сноси послодавац.

Члан 86.

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. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 87.

Актом о процени ризика радног места у радној околини утврђују се врста средстава и опреме, личне заштите за обављање појединих послова.

Лична заштитна средства користи само запослени, са њима се лично задужује и одговара за њихово коришћење.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 88.

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

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу (0,5%), од повреда на раду и професионалних обољења.

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

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 89.

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

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи 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.

Основна плата и додаци на плату из члана 92. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова од 174 месечно.

2. Висина основице

Члан 90.

Коефицијенте за обрачун и исплату плата за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији, утврђује директор својом одлуком у складу са законом и подзаконским актима.

Директор уговором о раду одређује плату сваком запосленом у складу са законом.

Члан 91.

Уколико послодавац оствари приходе који нису јавни приходи, у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, може увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са финансијским могућностима послодавца.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се на основу доприноса и квалитета обављеног посла.

Допринос и квалитет обављеног посла из става 3. овог члана, оцењују и предлог директору у писаном облику дају руководиоци организационих јединица и то:

1. помоћник директора - за запослене у организационој јединици којом руководи;
2. руководиоца сектора - за запослене у организационој јединици којом руководи;
3. главна сестра болнице – за запослене у организационој јединици којом руководи;
4. главни терапеут болнице - за запослене у организационој јединици којом руководи;
5. директор – за све запослене у болници.

Приликом оцењивања запосленог руководиоци организационих јединица, односно директор нарочито цене:

- квалитет и обим обављеног посла и њихов ефекат,
- стручност при раду и благовременост,
- однос према пацијентима и другим странкама,
- однос према сарадницима и слично,
- однос према имовини и остварење уштеда без нарушеног квалитета рада,
- очување и унапређење угледа послодавца.

Предлог оцене, из става 3.,4. и 5. овог члана, руководиоци организационих јединица дају на следећи начин:

- нарочито успешан - увећање плате од 1% до 10%,
ако је изузетним залагањем запослени извршио максимални обим рада у оквиру свог радног времена у најкраћим роковима, са квалитетом изнад просека.
- ванстандардно успешан – увећање плате од 11% до 30%,
ако је запослени извршио послове са изузетним квалитетом, изнад максималног обима рада у најкраћим роковима уз остварену значајну уштеду за рад и примерну позитивну енергију и љубазност у односима са корисницима и запосленима.

Оцена се односи на један календарски месец.

Одлуку о увећању плате у смислу одредаба овог члана доноси директор.

Послодавац је дужан да, квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о увећаним платама по организационој јединици и запосленом.

Члан 92.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

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

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

Члан 93.

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 додатак на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

Члан 94.

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

Члан 95.

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.

3. Накнада плате

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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.

4. Накнада трошкова

Члан 98.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

Уместо накнаде из става 1. тачка 1. овог члана, послодавац запосленом може да обезбеди набавку месечне карте када постоји организован јавни превоз уколико је то за њега повољније.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности директора.

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.

Запосленом припада накнада трошкова у висини од 100% дневнице за време проведено на службеном путу у трајању од 12 сати до 24 сата.

Запосленом припада накнада трошкова у висини од 50% дневнице за време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати.

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 99.

Запослени на службеном путовању има право на надокнаду и осталих трошкова неопходних за остваривање циља путовања, као што су:

- трошкови путарине,
- трошкови паркирања,
- други трошкови који су неопходни за извршење посла због којег је запослени упућен на службено путовање.

Трошкови из претходног става признају се запосленом на основу рачуна, у стварном износу.

Члан 100.

По повратку са службеног путовања, запослени је дужан да у року од 3 радна дана поднесе финансијској служби послодавца:

- налог за службено путовање,
- испуњен обрачун трошкова службеног путовања који је потписом оверило лице овлашћено за издавање и потписивање путних налога,
- оригинална документа којима се правдају сви трошкови настали у вези са службеним путовањем.

Члан 101.

За свако службено путовање запосленом се издаје налог за службено путовање.

Налог за службено путовање издаје и потписује директор или лице које он овласти.

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места редовног рада и места становања запосленог у место ван територије Града ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног лица.

Дневница за службено путовање у иностранству утврђује се у износу и на начин који утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Члан 102.

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

Члан 103.

Запослени може остварити право на накнаду за одвојени живот од породице у случајевима:

1. да је упућен на рад или стручно усавршавање (специјализација, субспецијализација, и сл.) ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, ако боравак у другом месту траје дуже од 30 дана.

Месечна накнада за одвојени живот за запослене из става 1. овог члана обрачунава се и исплаћује у висини од 50% нето просечне месечне зараде по запосленом на основу објављених података републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнаду за одвојен живот послодавац обезбеђује и исплаћује запосленом из сопствених прихода.

5. Друга примања

Члан 104.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање 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 неопорезованог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3. накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са споразумом између послодавца и запосленог.

У поступку закључивања споразума из става 1. тачка 3. овог члана учествује синдикат и представник запослених за безбедност и здравље на раду.

Члан 105.

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 106.

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 107.

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

Члан 108.

Послодавац може из сопствених прихода да:

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

Члан 109.

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.

Решење о утврђивању права и висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор или лице које за то овласти директор.

Члан 110.

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

Члан 111.

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

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом.

1. Радне обавезе запослених

Члан 113.

Запослени имају обавезе:

1. да послове који су им поверени извршавају законито, професионално, уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштују прописану технолошку и радну дисциплину;
2. да у извршавању послова и задатака остварују стандардне резултате рада;
3. да у раду користе потребно знање и радне способности, неопходне за извршавање, поверених послова;
4. да се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада;
5. да се понашају на начин који им омогућава рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;
6. да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;
7. да се придржавају и спроводе прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;
8. да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без одобрења надлежног руководиоца;
9. да одсуство са рада правдају одговарајућим документима;

10. да тачно евидентирају и приказују резултате рада;
11. да поштују правила понашања прописана Пословним кодексом послодавца;
12. и друге обавезе, утврђене уговором о раду односно актима послодавца, које одговарају њиховим знањима и способностима.

Члан 114.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом, с тим што се повредом радне обавезе која угрожава имовину веће вредности сматра повреда радне обавезе која угрожава имовину чија вредност износи више од једне просечне плате код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена.

2. Отказ од стране послодавца

2.1. Разлози за отказ

Члан 115.

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 запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за мировање радног односа из члана 79. Законом о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Члан 116.

Послодавац може запосленом из члана 115. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а. Закона о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостатцима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Ако запослени у периоду од три месеца не побољша рад, не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца писмено обавештава директора да су се стекли оправдани разлози за отказ уговора о раду. Непосредни руководиоца ће уколико сматра да постоје олакшавајуће околности о томе писмено обавестити директора са предлогом да се уместо отказа уговора о раду запосленом изрекне нека од мера из члана 179а. Закона о раду.

Запослени коме је уговор о раду отказан, у смислу члана 115. став 1. тачка 1. овог уговора има право и дужност да остане на раду (отказни рок) и то:

1. 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
2. 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Члан 117.

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 изврши крађу или покушај крађе имовине послодавца;
6. ако неовлашћено изнесе и/или отуђи пеллоид из установе;

7. ако повреди прописе о заштити од пожара због чега је наступила штета или је дошло до теже повреде лица код послодавца;
8. ако нетачно евидентира и приказје радног време и резултате рада у намери да се за себе или за другог оствари већа плата;
9. ако користи годишњи одмор и одсуство са рада без решења послодавца;
10. ако одаје пословну, службену и другу тајну утврђену Законом и актом послодавца;
11. ако изврши фалсификовање докумената и/или извештаја;
12. ако непријави штету причињену послодавцу;
13. ако даје изјаве средствима јавног информисања о раду или пословању послодавца, без писмене сагласности и/или овлашћења директора;
14. ако обавља приватни посао за време рада или у простору и средствима послодавца;
15. ако се насилнички, недолично или увредљиво понаша према корисницима услуга, странкама и другим запосленима;
16. ако неодговорно, немарно, несавесно или злонамерно користи информациони систем чиме се наноси штета у функционисању пословних процеса послодавца;
17. ако злоупотребљава службену електронску пошту у приватне сврхе;
18. ако неоправдано изостане са посла 3 радна дана узастопно, односно 3 радна дана са прекидима у току три месеца, односно 5 радних дана са прекидима у току године.

Уговором о раду могу да се утврде и друге повреде радних обавеза, у складу са природом посла које запослени обавља.

Члан 118.

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 привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако 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.

Под непоштовањем радне дисциплине и правила понашања подразумева се и:

1. поступање запосленог супротно одредбама Пословног кодекса послодавца;
2. свака намерно лажна или злонамерна пријава повреде радне обавезе, радне дисциплине и правила понашања запосленог.

Послодавац може запосленог да упутити на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачка 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други одговарајући начин.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

Члан 119.

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 смислу члана 171. став 1. тачке 1-5. Закона о раду и у смислу члана 20. овог колективног уговора.

Члан 120.

Контролу поштовања радне обавезе, радне дисциплине и правила понашања врше руководиоци организационе јединице и лице за безбедност и здравље на раду свако у оквиру свог делокруга рада.

Запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине и правила понашања у складу са законом, овим колективним уговором или актом послодавца, пријави руководиоцу организационе јединице.

Руководилац организационе јединице на основу непосредне контроле поштовања радне обавезе и радне дисциплине или по добијању обавештења о повреди радне обавезе или радне дисциплине у писаном облику доставља пријаву (иницијативу) директору.

Поступак за утврђивање повреде радне обавезе и радне дисциплине, покреће директор на основу пријаве или личног сазнања да је запослени учинио повреду радне обавезе односно радне дисциплине.

Пријаву (иницијативу) за покретање поступка против запосленог директору може поднети и сваки запослени у писаном облику.

Пријава (иницијатива) садржи нарочито: име и презиме запосленог; време, место и начин извршења повреде; податке о штети; доказе; разлоге на којима се заснивају основи сумње да је учињена повреда радне обавезе; датум и потпис подносиоца пријаве.

Члан 121.

Директор или лице које директор овласти дужан је да по поднетој пријави спроведе одговарајући пртходни поступак у циљу утврђивања да ли постоје основи сумње да је учињена повреда радне обавезе односно радне дисциплине. У том циљу може затражити изјаву сведока, извршити увиђај на лицу места, прибавити одговарајућу документацију, саслушати запосленог против кога је поднета пријава и извршити друге истражне радње.

Члан 122.

Пријава да је запослени учинио повреду радне обавезе односно да није поштовао радну дисциплину ће се одбацити: ако је утврђено да не постоји основана сумња да је учињена повреда радне обавезе односно радне дисциплине; ако је пријава лажна; ако се односи на радњу која није предвиђена као повреда радне обавезе односно радне дисциплине прописана законом и овим уговором; ако је наступила застарелост, у складу са законом; ако је због исте повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине већ започет или правноснажно окончан поступак; ако је запосленом престао радни однос.

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

Члан 123.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 117. и 118. овог колективног уговора да, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини од 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате.
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Решењем директора изриче се једна од мера из става 1. овог члана.

Члан 124.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 117. и 118. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени може, у року за изјашњавање на наводе из упозорења о постојању разлога за отказ уговора о раду, да приложи мишљење синдиката чији је члан, а које је директор дужан да размотри.

Члан 125.

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 породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
4. деловања у својству представника запослених у складу са законом;
5. обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, колективним уговором или уговором о раду;
6. достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 126.

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 127.

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

Члан 128.

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

Члан 129.

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

Члан 130.

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 131.

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;
- 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 132.

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

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

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

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

Члан 133.

Списак са именима синдикалних представника у Специјалној болници „Русанда“, изабраних у складу са статутом синдиката, који је потписан од председника синдиката у Болници, прослеђује се директору.

Члан 134.

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

1. обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. коришћење условног канцеларијског простора, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. изради завршни рачун;
6. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности.

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

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

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

Члан 135.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију у установи и на положај запослених (статут, правилник о организацији и систематизацији послова, акт установе којим се утврђује пословна тајна у складу са законом, акт о решавању стамнених 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 здравственим осигурањем и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

Послодавац је дужан да синдикату достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 136.

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

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

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

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

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

Посебним споразумом између послодавца и репрезентативног синдиката утврдиће се број овлашћених представника који имају право на плаћено одсуство.

Члан 137.

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

1. председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у болници „Русанда“;
2. председнику, односно поверенику, и члану окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Ако се истовремено стекну услови за увећање месечне плате из става 1. овог члана по два или више основа, плата се увећава само по једном основу.

Члан 138.

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

Члан 139.

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 140.

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, синдикали повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

XII. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 141.

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

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

Члан 142.

Запослени има право да, у складу са чланом 141. овог уговора 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 репрезентативном синдикату.

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

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

XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 143.

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

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

Члан 144.

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

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

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

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

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

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

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

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

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

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

XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 146.

Решавања спорних питања између послодавца и запосленог уређује се овим уговором и уговором о раду.

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

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром, у складу са овим колективним уговором.

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

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

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

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 147.

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.

2. Колективни радни спор

Члан 148.

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

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

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

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 150.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 151.

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

Члан 152.

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

Члан 153.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Специјалне болнице за рехабилитацију „Русанда“ Меленци.

Број:

Дана:

ЗА ВЛАДУ АП ВОЈВОДИНЕ

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАР ЗА ЗДРАВСТВО,
СОЦИЈАЛНУ ПОЛИТИКУ И ДЕМОГРАФИЈУ

Проф. др Весна Копитовић

ЗА СПЕЦИЈАЛНУ БОЛНИЦУ „РУСАНДА“

ДИРЕКТОР

Проф. др Нада Наумовић

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ

1. Синдикална организација запослених у здравству и социјалној заштити Специјалне болнице „Русанда“ Меленци : Председник

Зоран Стојановић

2. Синдикат Специјалне болнице за физикалну медицину и рехабилитацију „Русанда“ Меленци „Независност“ : Главни повереник

Зорица Бошњак

Овај колективни уговор објављен је на огласној табли Специјалне болнице за рехабилитацију „Русанда“ дана _____ године.

ПРЕДСЕДНИЦИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Зоран Стојановић

Бошњак Зорица

ДИРЕКТОР

Проф. др Нада Наумовић