

Број: 138-11-78/20 од 01.04.2021. год.

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) i člana 148. Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, Autonomna Pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 96/2019 i 58/2020 - Aneks I)

1. Pokrajinska Vlada, Novi Sad, Bulevar Mihajla Pupina 16, koju predstavlja i zastupa pokrajinski sekretar za zdravstvo prof. dr Zoran Gojković (u daljem tekstu: osnivač),

2. Specijalna bolnica za rehabilitaciju „Rusanda“ Melenci, koju predstavlja i zastupa v.d. direktora mr sc. med. dr Zorica Čulibrk (u daljem tekstu: poslodavac), i

3. Reprezentativni sindikati kod poslodavca (u daljem tekstu: sindikat) i to:

- Sindikalna organizacija zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti

Specijalne bolnice „Rusanda“ koju predstavlja i zastupa predsednik Zoran Stojanović

- Sindikat „Nezavisnost“ koji predstavlja i zastupa glavni poverenik Zorica Bošnjak

- Sindikat "Sloga" koji predstavlja i zastupa predsednik Miljan Čičić

z a k l j u č u j u :

KOLEKTIVNI UGOVOR

KOD SPECIJALNE BOLNICE ZA REHABILITACIJU „RUSANDA“ MELENCI

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ovaj ugovor), u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2

Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno pravilnik o radu i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove, kao i druga prava koja nisu predviđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 3

Ako sindikat smatra da opšti akt, odnosno ugovor o radu nije zaključen u skladu sa odredbama zakona i ovog ugovora, ili da pojedine odredbe nisu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, dužan je da pismeno obavesti poslodavca o potrebi otklanjanja uočenih povreda zakona i ovog ugovora.

Sindikat može, istovremeno, da pokrene postupak kod inspekcije rada i nadležnog suda sa zahtevom za otklanjanje utvrđenih povreda zakona, opšteg akta i ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Sindikat može da pokrene postupak mirnog rešavanja radnog spora u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može da koristi rad preko Agencije za privremeno zapošljavanje, u skladu sa zakonom.

Član 4

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ
„РУСАНДА“
Број: 1035
30. 03. 2021. год.
МЕЛЕНЦИ

Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat, na osnovu zahteva reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora, dostaviće opšti akt, a ako ne donosi opšti akt - ugovor o radu zaposlenog, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnjuje samo lice koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, u skladu sa zakonom.

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca, nezavisno od toga da li rade puno ili nepuno radno vreme.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može da zasnjuje radni odnos za obavljanje poslova koji nisu utvrđeni Pravilnikom.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, ima ista prava kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

Član 6

Pravilnik donosi direktor zdravstvene ustanove uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja i nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi i akt o raspoređivanju zaposlenog koji je donet u skladu sa pravilnikom.

Reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana dužan je da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostavi mišljenje na Predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana ne dostavi mišljenje u roku iz stava 3. ovog člana, smatraće se da nema primedaba.

2. Postupak izbora kandidata

Član 7

Radno mesto kod poslodavca popunjava se na jedan od sledećih načina:

- 1) trajnim premeštajem zaposlenog;
- 2) na osnovu sporazuma o preuzimanju;
- 3) sprovođenjem konkursa.

Postupak sprovođenja konkursa iz stava 1. tačka 3) ovog člana pokreće poslodavac donošenjem odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa koja je u skladu sa kadrovskim planom zdravstvene ustanove koji se donosi u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita, a sprovodi se raspisivanjem javnog oglasa.

Javni oglas iz stava 2. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli i internet prezentaciji poslodavca, kao i kod Nacionalne službe za zapošljavanje, a dostavlja se i Ministarstvu zdravlja radi objavljivanja na internet stranici Ministarstva zdravlja.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, radno mesto direktora javne službe popunjava se imenovanjem, nakon sprovedenog izbornog postupka u skladu sa zakonom.

Član 8

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

- 1) naziv i opis posla;
- 2) način zasnivanja radnog odnosa (na određeno ili neodređeno vreme);
- 3) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 4) dužinu probnog rada, ako je za određene poslove predviđen probni rad;
- 5) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 6) potrebno radno iskustvo.

Rok za prijavu kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Član 9

Kandidati koji su se javili na oglas mogu biti pozvani na razgovor radi pružanja dodatnih podataka koji mogu biti važni za odluku o prijemu (prethodno iskustvo o radu, prosečna ocena u toku školovanja, dodatno obrazovanje ili osposobljenost, dužina trajanja školovanja, itd.).

O razgovoru sa kandidatom sačinjava se zapisnik.

O izboru kandidata odlučuje direktor.

Direktor prethodno može pribaviti mišljenje rukovodioca radne jedinice u kojoj će kandidat po prijemu raditi.

Rok u kome kandidat mora biti obavešten o izboru ne može biti duži od 30 dana od dana isteka roka za prijavu kandidata.

3. Ugovor o radu

Član 10

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;

- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne plate na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elementi za utvrđivanje osnovne plate, radnog učinka, naknade plate, uvećane plate, dodatka na platu i drugih primanja utvrđenih u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom;
- 12) rokove za isplatu plate i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;
- 14) dužinu probnog rada;
- 15) trajanje pripravničkog staža, ako se radni odnos zasniva sa pripravnikom, u skladu sa zakonom;
- 16) trajanje odmora u toku dnevnog rada i godišnjeg odmora;
- 17) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 2. tač. 11), 12) i 17) ovog člana, ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove, ovog ugovora i drugih opštih akata.

Član 11

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslovima koji se obavljaju na određenom radnom mestu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na njegov zahtev, dostavi na uvid zakon, ovaj ugovor i druga akta koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa pre stupanja na rad, odnosno pre angažovanja, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i diskriminacije na radu, kao i o pravu na zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu koju je dužan da obezbedi poslodavac u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana zlostavljanja na radu i zabrana diskriminacije.

Član 12

Na zahtev reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, poslodavac je dužan da dostavi spisak zaposlenih na

početku svake kalendarske godine, kao i da dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih u prethodnoj godini.

Spisak iz stava 1. ovog člana mora da sadrži ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu, naziv posla i nivo obrazovanja zaposlenih koji su zasnovali radni odnos.

Član 13

Poslodavac je dužan da obezbedi broj i strukturu zaposlenih u skladu sa kadrovskim planom zdravstvene ustanove.

4. Probni rad

Član 14

Probni rad može trajati najkraće jedan mesec, a najduže šest meseci.

Radne i druge stručne sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada utvrđuje komisija od tri člana koju imenuje direktor.

Članovi komisije iz stava 2. ovog člana moraju imati najmanje istu vrstu i nivo obrazovanja kao i zaposleni na probnom radu.

Komisija prati radne i stručne sposobnosti zaposlenog u toku probnog rada.

Komisija je dužna da sedam radnih dana pre isteka probnog rada, direktoru dostavi u pismenoj formi obrazloženo mišljenje o uspehu i rezultatima rada zaposlenog.

5. Pripravnici

Član 15

Zdravstvena ustanova zaključuje sa zdravstvenim radnikom koji obavlja pripravnički staž ugovor o radu ili ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Zdravstvena ustanova može licu sa kojim zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik koji je zasnovao radni odnos sa zdravstvenom ustanovom ima pravo na platu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad i zakonom kojim se uređuje rad zaposlenih u javnim službama, odnosno u skladu sa ugovorom o radu.

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, prestaje radni odnos protekom vremena za koje je radni odnos zasnovan.

Pripravnik može obavljati pripravnički staž i kao volonter pod uslovima utvrđenim ugovorom o obavljanju volonterskog rada, u skladu sa zakonom.

6. Personalni dosije zaposlenih

Član 16

Poslodavac je dužan da za svako lice sa kojim je zasnovao radni odnos vodi personalni dosije.

U personalnom dosijeu se čuvaju svi podaci koji su važni za radnopravni status zaposlenog kod poslodavca (ugovor o radu, rešenja i drugi akti o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog).

Zaposleni je dužan da neposrednom rukovodiocu prijavi adresu prebivališta, odnosno boravišta i broj telefona, kao i svaku promenu tih podataka, kako bi mogao da bude dostupan radi obaveštavanja, dostavljanja i pozivanja.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumentaciju iz personalnog dosijea uz prisustvo lica ovlašćenog za vođenje personalnih poslova kod poslodavca.

Lice koje ima uvid u personalni dosije zaposlenog ne sme trećem licu da ustupa dokumentaciju i saopštava podatke iz personalnog dosijea koji se odnosi na zaposlenog, bez prethodne pismene saglasnosti zaposlenog, osim na zahtev suda i u drugim zakonom predviđenim slučajevima.

7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 17

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca organizuje se opšta orijentacija i obuka pod nadzorom (u daljem tekstu: obuka) u radnoj jedinici u kojoj treba da obavlja poslove.

Tokom obuke zaposleni se upoznaje sa rukovodiocima, drugim zaposlenima u radnoj jedinici, organizacijom rada kod poslodavca i procesom rada na poslovima koje obavlja, kao i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 18

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca ili se premešta na druge poslove, poslodavac je dužan da organizuje obuku pod nadzorom zaposlenog sa iskustvom - mentorom.

Opštim aktom bliže se uređuje način organizovanja obuke.

Dužina obuke zavisi od složenosti posla, individualnih sposobnosti zaposlenog i procene mentora i neposrednog rukovodioca.

Zaposlenom se dostavlja pisana lista sa delovima radnog procesa poslova koje obavlja.

Mentor potpisom overava uspešno završen svaki deo obuke sa liste delova radnog procesa.

Član 19

Obuka traje najmanje dve nedelje, osim ako mentor pismeno ne potvrdi da je zaposlenom bilo dovoljno i kraće vreme za obuku.

Tokom perioda obuke zaposleni može obavljati poslove samo pod nadzorom mentora.

Zaposleni i neposredni rukovodilac mogu tražiti dodatnu obuku ako smatraju da je to neophodno za bezbedno obavljanje poslova.

Član 20

U personalnom dosijeu zaposlenog čuva se evidencija o toku, trajanju i završetku obuke.

8. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 21

Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Za vreme trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi odnosno obrazovanju i radnim sposobnostima, kada to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to u jednom od sledećih slučajeva:

- kad je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova;

- radi potpunijeg korišćenja stručne spreme odnosno obrazovanja, odnosno radne sposobnosti zaposlenih;
- kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima;
- kada se privremeno ili trajno smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca;
- kada se privremeno ili trajno poveća obim rada na određenim poslovima na kojima ima manje izvršilaca;
- kad dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada;
- kad se otvore novi poslovi u procesu rada.

Premeštaj zaposlenog u smislu stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Premeštaj zaposlenog u slučaju kada je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja vrši se na osnovu rešenja, u skladu sa zakonom.

U slučaju privremenog premeštaja zaposlenog iz stava 3. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu platu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 22

Zaposleni može privremeno ili trajno da bude raspoređen na rad iz jednog mesta u drugo uz njegov pristanak.

Zaposleni može da se rasporedi na rad kod istog poslodavca iz jednog u drugo mesto rada bez njegovog pristanka, osim zaposlenih koji su u timu izabranog lekara:

- 1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
- 2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad do 50 km u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni raspoređuje na teritoriji iste opštine, odnosno grada a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

Zaposlena za vreme trudnoće, majka sa detetom predškolskog uzrasta i majka deteta sa smetnjama u razvoju ili sa teškim urođenim ili stečenim oboljenjima i stanjima, zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost II kategorije i invalidi sa preostalom odnosno smanjenom radnom sposobnošću ne mogu da budu raspoređeni u smislu stava 2. ovog člana.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

III OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje

Član 23

Poslodavac može, u skladu sa pravilnikom i kadrovskim planom zdravstvene ustanove, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje, i to:

- 1) ako se ukaže potreba za dodatnim obrazovanjem zaposlenog;

2) ako premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada, zahteva dodatna znanja i veštine za obavljanje ovih poslova.

Član 24

Zaposleni koga je poslodavac uputio na dodatno obrazovanje ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, i to:

- 1) tri radna dana za svaki ispit;
- 2) 15 radnih dana za diplomski ispit;
- 3) 30 radnih dana za master akademske studije (magistarski ispit) i doktorske akademske studije (odbrana doktorata).

2. Stručno usavršavanje

Član 25

Poslodavac je dužan da zdravstvenom radniku i zdravstvenom saradniku obezbedi stručno usavršavanje koje podrazumeva sticanje znanja i veština, a koje obuhvata:

- 1) specijalizacije i uže specijalizacije, kontinuiranu edukaciju i druge oblike stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika;
- 2) specijalizacije zdravstvenih saradnika.

Troškove specijalizacije i uže specijalizacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika snosi poslodavac.

Troškove kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika snosi nadležna komora, poslodavac, odnosno zdravstveni radnik.

Troškove kontinuirane edukacije snosi zdravstveni radnik isključivo u slučaju kada se zaposleni na lični zahtev edukuje, a poslodavac ne smatra da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

Zaposleni ima pravo da profesionalno napreduje, u skladu sa zakonom.

Član 26

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

- 1) učešće na stručnim i naučnim skupovima;
- 2) učešće na seminarima, kursovima i drugim programima kontinuirane edukacije.

Član 27

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje u skladu sa delatnošću zdravstvene ustanove, prema Planu stručnog usavršavanja (u daljem tekstu: Plan) zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, koji donosi zdravstvena ustanova, a na osnovu predloga stručnog saveta zdravstvene ustanove.

Rukovodioci organizacionih jedinica dužni su da stručnom savetu zdravstvene ustanove dostave predlog Plana do kraja aprila tekuće godine za narednu godinu, vodeći računa o stručnoj spremi zaposlenih, oblasti za koje je zdravstvenom radniku izdata dozvola za samostalni rad (licenca), kao i poslovima koje obavljaju zdravstveni saradnici.

Stručni savet razmatra dostavljene predloge i dostavlja svoj predlog do kraja maja tekuće godine za narednu godinu.

Plan iz stava 1. ovog člana usvaja upravni odbor zdravstvene ustanove i dostavlja zaposlenima na uvid do kraja septembra tekuće godine za narednu godinu.

Na predlog Plana mišljenje daje zavod za javno zdravlje osnovan za teritoriju na kojoj zdravstvena ustanova obavlja delatnost.

Zdravstvena ustanova u obavezi je da raspiše interni konkurs za odobravanje specijalizacija i užih specijalizacija, kao i kriterijume na osnovu kojih će kandidati biti vrednovani u situaciji kada se više kandidata prijavi na interni konkurs za odobravanje određene specijalizacije, odnosno uže specijalizacije.

Član 28

Zaposleni koga je poslodavac uputio na specijalizaciju i užu specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita i to 30 radnih dana za specijalistički i uže specijalistički ispit.

Zdravstvena ustanova dužna je da zaključi ugovor sa zdravstvenim radnikom, odnosno zdravstvenim saradnikom, kojim se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa specijalizacijom, odnosno užom specijalizacijom.

Zdravstveni radnik, odnosno zdravstveni saradnik dužan je da u zdravstvenoj ustanovi provede u radnom odnosu, po završenoj specijalizaciji, odnosno užoj specijalizaciji, dvostruko duži period od perioda trajanja specijalizacije, odnosno uže specijalizacije, za vreme koje je finansirao poslodavac.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, zdravstveni radnik, odnosno zdravstveni saradnik može raskinuti ugovor iz stava 2. ovog člana, odnosno ugovor o radu sa zdravstvenom ustanovom u javnoj svojini i u kraćem periodu od perioda iz stava 3. ovog člana, uz obavezu da nadoknadi troškove specijalizacije, odnosno uže specijalizacije, koji ne obuhvataju iznos zarade i naknade zarade zdravstvenog radnika, odnosno zdravstvenog saradnika za vreme trajanja specijalizacije, odnosno uže specijalizacije.

Član 29

Poslodavac upućuje zaposlenog na pohađanje programa kontinuirane edukacije, koji je akreditovan od strane Zdravstvenog saveta Srbije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad (licence).

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenima omogući pohađanje programa kontinuirane edukacije, vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju zdravstvene ustanove, odnosno kontinuiranom pružanju zdravstvene zaštite.

Član 31

Zaposleni koga je poslodavac uputio na pohađanje programa kontinuirane edukacije ima pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme trajanja programa, kao i za vreme neophodno za dolazak u mesto u kome se sprovodi program kontinuirane edukacije i povratak u mesto rada.

3. Edukacija koja nije o trošku poslodavca

Član 32

Osim kontinuirane edukacije koja je određena planom stručnog usavršavanja, poslodavac može odobriti i druge oblike edukacije zaposlenom.

Zaposleni koji ima najmanje šest meseci neprekidnog radnog odnosa u ustanovi, ima pravo na edukaciju iz stava 1. ovog člana.

Član 33

U slučaju kada zaposleni na lični zahtev prisustvuje sastancima i drugim programima iz člana 32. ovog ugovora, poslodavac nema obavezu plaćanja troškova edukacije, osim ako proceni da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

IV RADNO VREME

1. Radno vreme

Član 34

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drugačije određeno.

Radno vreme može biti kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

U slučaju iz stava 2. ovog člana, zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje osnivač.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 35

Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena zaposlenog za period od četiri nedelje (mesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog objavljuje se najmanje deset dana pre primene.

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti.

Neposredni rukovodilac dužan je da zaposlenog obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena, u roku ne kraćem od 48 časova unapred.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa niti nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno.

Član 36

Zdravstvena ustanova, u kojoj je zbog prirode posla potrebno obezbediti neprekidno pružanje zdravstvene zaštite, odnosno zdravstvenih usluga, obezbeđuje neprekidnost rada sledećim redosledom:

- 1) smenskim radom (koji traje 24 sata u kontinuitetu);
- 2) prekovremenim radom (dežurstvom, i u izuzetnim slučajevima utvrđenim članom 41. stav 4. ovog ugovora i radom po pozivu);

3. Skraćeno radno vreme

Član 37

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Član 38.

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa izvršenom procenom rizika i stručnom analizom službe medicine rada.

Poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje radna mesta sa povećanim rizikom.

Dužina radnog vremena za grupe poslova, ukoliko se te grupe poslova obavljaju na radnim mestima koja su utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom, utvrđuje se na osnovu sledećih smernica:

4) četvrta grupa poslova od 37 sati

- stalni rad na odeljenjima poluintenzivne nege i na ranoj intrahospitalnoj rehabilitaciji (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

Kada se na radnom mestu pojave nove opasnosti ili štetnosti, odnosno dođe do promene nivoa rizika u procesu rada, u postupku izmene ili dopune akta o proceni rizika, poslodavac može da, nakon izvršene stručne analize, kao preventivnu meru za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme.

Član 39

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici, kao i druga lica zaposlena u zdravstvenoj ustanovi, ne smeju napustiti radno mesto dok im se ne obezbedi zamena u toku radnog vremena, odnosno posle isteka radnog vremena, ako bi se time narušilo obavljanje zdravstvene delatnosti i ugrozilo zdravlje pacijenta, što se smatra prekovremenim radom, o čemu je zaposleni dužan da pismeno obavesti neposrednog rukovodioca, najkasnije narednog radnog dana.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisom kojim se uređuje rad, može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, u slučaju iz stava 1. ovog člana, kao i u slučaju da se pružanje zdravstvene zaštite ne može organizovati na drugi način.

4. Prekovremeni rad

Dežurstvo

Član 40

Zdravstvena ustanova može, radi obezbeđivanja neprekidne zdravstvene zaštite, da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Zdravstvena ustanova, može da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad, samo ako organizacijom rada u smenama i rasporedom radnog vremena zaposlenih nije u mogućnosti da obezbedi kontinuitet pružanja zdravstvene zaštite.

Za vreme trajanja dežurstva, zdravstveni radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi.

Dežurstvo iz stava 1. ovog člana može da se uvede noću, u dane državnog praznika i nedeljom.

Dežurstvo koje se uvodi noću, počinje posle druge smene, a završava se početkom rada prve smene.

Odluku o uvođenju i obimu dežurstva na nivou zdravstvene ustanove, kao i po zaposlenom zdravstvenom radniku, donosi direktor.

Za vreme dežurstva zaposleni obavlja poslove u zdravstvenoj ustanovi u skladu sa odlukom o dežurstvu, tako da prosečno nedeljno radno vreme, sa prekovremenim radom, odnosno dežurstvom i radom po pozivu, na najduže devetomesečnom nivou zdravstvenom radniku ne može trajati duže od 48 časova nedeljno.

Zaposleni koji dežura može da radi najduže 24 časa neprekidno uključujući i dnevno radno vreme, u kom slučaju dnevni odmor mora da traje najmanje 24 časa nakon isteka radnog vremena.

Rad po pozivu

Član 41

Zdravstvena ustanova može uvesti rad po pozivu, kao prekovremeni rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Rad po pozivu je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik dolazi na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite van njegovog utvrđenog radnog vremena.

Rad po pozivu može se uvesti za zaposlene koji se nalaze u pripravnosti.

Izuzetno, rad po pozivu može se uvesti i za zaposlene koji se ne nalaze u pripravnosti u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda, saobraćajnih nezgoda, kriznih i vanrednih situacija, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravnosti, zdravstveni radnik nije prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi pružanja neodložne medicinske pomoći u zdravstvenoj ustanovi i odazvati se na poziv nadležnog lica.

Odlukom o uvođenju i obimu rada po pozivu i pripravnosti, koju donosi direktor zdravstvene ustanove, utvrđuje se vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripralni, imajući u vidu efikasnost, ekonomičnost i racionalnost organizacije rada, kao i podjednaku opterećenost zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Izuzetno, odredbe ovog člana odnose se i na druge zaposlene u zdravstvenoj ustanovi, ukoliko za tim postoji neodložna potreba.

Zaposleni koji je u pripravnosti dužan je da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan i mora se javiti na posao u što kraćem roku.

Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 42

Zaposleni zdravstveni radnik koji radi prekovremeno ili je u pripravnosti u skladu sa čl. 39-41. i članom 95. ovog ugovora ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Zaposleni nemedicinski radnik i zdravstveni saradnik koji radi prekovremeno ili je u pripravnosti, ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Na pismeni zahtev zaposlenog prekovremeni rad iz st. 1. i 2. ovog člana se tromesečno preračunava u slobodne sate, umesto prava na dodatak na platu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje slobodnih sati iz stava 3. ovog člana najkasnije u roku od šest meseci od proteka tromesečja u kome ih je ostvario.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

Za svaki sat prekovremenog rada, zaposleni ima pravo na sat i po slobodno.

Član 43

Izuzetno, ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 42. stav 4. ovog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i članom 95. ovog ugovora.

Ako zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate zbog prestanka radnog odnosa ili premeštaja na poslove u drugu radnu jedinicu, ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad.

Član 44

Za vreme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni zdravstveni radnik ne radi, ima pravo na dodatak na platu u skladu sa ovim ugovorom.

Pripravnost radnim danom može trajati najviše 16 sati, a subotom, nedeljom i praznikom 24 sata.

Pripravnost po zaposlenom na mesečnom nivou može trajati najviše polovinu od slobodnih sati zaposlenog.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, zaposleni može da bude pripravan i duže ukoliko je to neophodno zbog organizacije rada, uz izričitu pismenu saglasnost zaposlenog.

Sati dežurstva, rada po pozivu i pripravnosti se međusobno isključuju.

Član 45

Poslodavac je dužan da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Član 46

Zaposlenoj za vreme trudnoće, jednom od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško ometenom u razvoju, može se odrediti pripravnost i prekovremeni rad samo uz njegovu pismenu saglasnost.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 47

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena zaposlenog.

Poslodavac je obavezan da uredi vreme odmora na način kojim se ne ugrožava obavljanje delatnosti.

Zaposleni koji radi duže od 8 sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 45 minuta.

2. Dnevni odmor

Član 48

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, u skladu sa zakonom.

3. Nedeljni odmor

Član 49

Zaposlenom se mora obezbediti nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku radne nedelje, kome se dodaje vreme odmora u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili zbog rasporeda radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor, u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristi nedeljni odmor, poslodavac je dužan da obezbedi odmor u toku naredne nedelje.

Zaposlenom se mora obezbediti da najmanje jednom mesečno ne radi subotom i nedeljom uzastopno.

Ako zbog nepredviđenih okolnosti koje nastanu posle objavljenog rasporeda radnog vremena, nije moguće obezbediti zaposlenom pravo iz stava 4. ovog člana, to pravo se prenosi na prvi naredni mesec.

4. Godišnji odmor

Član 50

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1) radnog iskustva:

- za svake tri godine rada u radnom odnosu - jedan radni dan;

2) stručne spreme:

- najmanje jedan a najviše pet radnih dana i to:

- za poslove za koje se zahteva VII ili VIII stepen stručne spreme – za pet radnih dana;

- za poslove za koje se zahteva VI stepen stručne spreme – za četiri radna dana;

- za poslove za koje se zahteva III, IV ili V stepen stručne spreme – za tri radna dana;

- za poslove za koje se zahteva osnovno obrazovanje ili II stepen stručne spreme - za dva radna dana;

3) uslova rada:

- za rad na poslovima iz četvrte grupe člana 38. ovog ugovora - za pet radnih dana;

- zaposlenima koji rade u smenama, noću, subotom ili nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora - za tri radna dana.

4) doprinosa na radu na predlog neposrednog rukovodioca, i to za:

- izuzetne rezultate rada - pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

- osobi sa invaliditetom - za pet radnih dana,

- roditelju sa detetom do 14 godina života - za dva radna dana, a za svako naredno dete mlađe od 14 godina po jedan radni dan,

- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,

- zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti - za pet radnih dana,

- zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje - za pet radnih dana,

- zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno - pet radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

- zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima, a ne ostvaruje pravo na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora - za tri radna dana.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 35 radnih dana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade na poslovima iz člana 38. ovog ugovora imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Član 51

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi pismeno rukovodiocu radne jedinice.

Rukovodilac radne jedinice dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih grupisan prema poslovima.

Pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora, poslodavac naročito vodi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim ukupnim stažom osiguranja i zahtevima zaposlenih sa decom do 14 godina.

VI PLAĆENO ODSUSTVO

Član 52

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo ukupno do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanja braka - sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta - tri radna dana;
- 3) rođenje deteta - pet radnih dana;
- 4) rođenja deteta drugog člana uže porodice - jedan radni dan;
- 5) usvajanja deteta - pet radnih dana;
- 6) polaska deteta u prvi razred osnovne škole - dva radna dana;
- 7) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 8) selidbe - tri radna dana;
- 9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom - pet radnih dana;
- 10) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat - do sedam radnih dana;
- 11) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore - sedam radnih dana;
- 12) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) zbog smrti člana uže porodice - pet radnih dana;
- 2) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;

3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi - dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposlenom se može, na predlog specijaliste medicine rada, odobriti plaćeno odsustvo od deset radnih dana radi rehabilitacije iz medicinskih razloga, ukoliko se proces rada može organizovati bez angažovanja novog zaposlenog.

Član 53

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi prisustvovanja sastancima i sednicama sindikata, kao i na poziv državnih organa, organa jedinice lokalne samouprave i pravosudnih organa, u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskog veštaka, u skladu sa zakonom.

VII NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 54

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u toku kalendarske godine.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog kolektivnim ugovorom kod poslodavca, kada to ne remeti proces rada.

Pismeni zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje dve nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima bolesti ili smrti u porodici.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava direktor zdravstvene ustanove, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Član 55

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

- 1) oporavka, putovanja, pružanja zdravstvenih usluga zaposlenom koje nisu obuhvaćene kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- 2) učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama;
- 3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva;
- 4) u slučaju kada zaposleni obavlja poslove sudskog veštaka, u skladu sa zakonom, kao fizičko lice;
- 5) drugih razloga lične prirode.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 56

Zaposleni koji radi u zdravstvenoj ustanovi više od dve godine neprekidno, ima pravo na neplaćeno odsustvo zbog obrazovanja ili stručnog usavršavanja koje ima za cilj sticanje veština, znanja ili zvanja neophodnih za obavljanje posla zaposlenog ili pripremu za rad na drugim poslovima kod poslodavca.

Odsustvo iz stava 1. ovog člana odobrava se zaposlenom ako se obrazovanje ili stručno usavršavanje obavlja u ustanovi priznatoj od strane nadležnog državnog organa.

Član 57

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 58

Ovim ugovorom u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 59

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Član 60

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 61

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na platu.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 62

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 63

Zaposleni kome prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovedenih mera za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da, u skladu sa zakonom, odbije da obavlja poslove i ima pravo na platu kao da je radio na svom radnom mestu.

Zaposleni koji odbije da obavlja poslove u skladu sa stavom 1. ovog člana, ne čini time povredu radne obaveze i ne može da mu se po tom osnovu otkaže ugovor o radu.

Član 64

Kada mu prethodi neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, kada zaposleni napusti radno mesto, ima pravo na platu.

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 65

Zaposleni može biti angažovan na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije invalid rada.

Član 66

Zaposlena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Poslodavac ne može rasporediti zaposlenu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materинства.

Poslodavac je dužan da obezbedi da zaposlena za vreme trudnoće bude u pismenoj formi obaveštena o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju.

Član 67

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Neispunjavanje posebnih zdravstvenih uslova za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 68

Aktom o proceni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

Član 69

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima, prema uputstvima medicine rada.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca uređuje se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 70

Zaposleni koji je profesionalno oboleo ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog toga što je profesionalno oboleo.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom, kome je utvrđeno profesionalno oboljenje, u skladu sa Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti, obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 71

Poslodavac je dužan da zaposlenom - osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 72

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu najmanje jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Kod poslodavca postoji četiri predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu imenuje reprezentativni sindikat, a ako ima više reprezentativnih sindikata, predstavnika imenuje sindikat sa većim brojem članova sindikalne organizacije, odnosno reprezentativni sindikati sporazumno.

Član 73

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane zbog:

- prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
- podnošenja ostavke,
- nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pismenoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima i potpisima zaposlenih,
- odluke sindikata, odnosno reprezentativnih sindikata koji su imenovali predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu sprovodi se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 74

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 4) sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 5) o drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, a u slučaju nastupanja okolnosti iz stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana, odmah po njihovom nastanku.

Član 75

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu.

Na pismeni zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku od 15 dana od dana prijema zahteva.

Član 76

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

- 1) direktora;
- 2) lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
- 3) rukovodioca dela procesa rada;
- 4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) odbor reprezentativnog sindikata.

Član 77

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u vezi s uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti za otklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, izvesti poslodavca.

Član 78

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

- 1) neposredno komunicira sa zaposlenima;

- 2) prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
- 3) neposredno komunicira sa rukovodiocima - organizatorima procesa rada;
- 4) neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca;
- 5) daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
- 6) zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
- 7) da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima.

Član 79

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo, radi obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijskom nadzoru, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje aktivnosti bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

Član 80

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije uživa zaštitu shodno članu 188. Zakona o radu, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 81

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da reprezentativne sindikate informiše o svom radu najmanje jednom u šest meseci, odnosno na svaki njihov zahtev.

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 82

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

- 1) predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) predstavnici koje imenuje direktor.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca, računajući i lice određeno od strane poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu a koga biraju zaposleni.

Odbor broji ukupno 7 članova, i to 4 predstavnika imenuju sindikati i 3 predstavnika imenuje poslodavac.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac i reprezentativni sindikati.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku od 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 83

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Direktor, odnosno reprezentativni sindikat može uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu - predstavnika poslodavca, odnosno reprezentativnog sindikata, ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovníkom o radu odbora.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Predsednik odbora za bezbednost i zdravlje na radu je uvek iz reda predstavnika zaposlenih.

Poslovníkom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 84

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeća prava da:

- 1) bude informisan o rezultatima procene rizika;
- 2) ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 4) zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 6) zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 7) zahteva vršenje inspeksijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
- 8) upoznaje se sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 9) razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
- 10) razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 11) razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;
- 12) razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije;
- 13) razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 85

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 86

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da poslodavcu i reprezentativnim sindikatima podnosi šestomesečni izveštaj o svome radu.

Poslodavac i reprezentativni sindikati dužni su da razmotre stavove i mišljenja odbora za bezbednost i zdravlje na radu i da o svom stavu izveste odbor.

Član 87

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu imaju pravo da prisustvuju seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje svojih funkcija najmanje jednom godišnje.

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 88

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 89

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu za obavljanje pojedinih poslova.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 90

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i da im obezbedi korišćenje preventivno rekreativnih odmora.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, u uvećanom iznosu od 0,5 posto, utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Učesnici ovog ugovora sporazumom utvrđuju način realizacije osiguranja iz st. 1. i 2. ovog člana.

IX PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 91

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Plate se utvrđuju na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu, obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, i dela plate po osnovu radnog učinka, u skladu sa zakonom.

Osnovna plata pripada zaposlenom koji radi puno radno vreme ili radno vreme koje se smatra punim radnim vremenom.

Osnovna plata i dodaci na platu iz člana 95. ovog ugovora računaju se na prosečan fond časova rada od 174 mesečno.

2. Visina osnovice

Član 92.

Koeficijente za obračun i isplatu plata za sve poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, utvrđuje direktor svojom odlukom u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima.

Direktor ugovorom o radu određuje platu svakom zaposlenom u skladu sa zakonom.

Ukoliko poslodavac ostvari prihode koji nisu javni prihodi, u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi, može uvećati plate srazmerno učešću troškova rada u ostvarenom prihodu, do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, u skladu sa finansijskim mogućnostima poslodavca.

Poslodavac je obavezan da za svaki mesec utvrdi prihode i rashode za ostvarivanje prava iz stava 3. ovog člana i o tome obavesti reprezentativni sindikat.

Uvećanje plate iz stava 1. ovog člana vrši se na osnovu doprinosa i kvaliteta obavljenog posla.

Doprinos i kvalitet obavljenog posla iz stava 3. ovog člana, ocenjuju i predlog direktoru u pisanom obliku daju rukovodioci organizacionih jedinica i to:

1. pomoćnik direktora - za zaposlene u organizacionoj jedinici kojom rukovodi;
2. rukovodilac odeljenja - za zaposlene u organizacionoj jedinici kojom rukovodi;
3. glavna sestra bolnice - za zaposlene u organizacionoj jedinici kojom rukovodi;
4. glavni terapeut bolnice - za zaposlene u organizacionoj jedinici kojom rukovodi;

5. direktor – za sve zaposlene u bolnici.

Prilikom ocenjivanja zaposlenog rukovodioci organizacionih jedinica, odnosno direktor naročito cene:

- kvalitet i obim obavljenog posla i njihov efekat,
- stručnost pri radu i blagovremenost,
- odnos prema pacijentima i drugim strankama,
- odnos prema saradnicima i slično,
- odnos prema imovini i ostvarenje ušteda bez narušenog kvaliteta rada,
- očuvanje i unaprđenje ugleda poslodavca.

Predlog ocene, iz stava 3., 4. i 5. ovog člana, rukovodioci organizacionih jedinica daju na sledeći način:

- naročito uspešan - uvećanje plate od 1% do 10%,
ako je izuzetnim zalaganjem zaposleni izvršio maksimalni obim rada u okviru svog radnog vremena u najkraćim rokovima, sa kvalitetom iznad proseka.
- vanstandardno uspešan – uvećanje plate od 11% do 30%,
ako je zaposleni izvršio poslove sa izuzetnim kvalitetom, iznad maksimalnog obima rada u najkraćim rokovima uz ostvarenu značajnu uštedu za rad i primernu pozitivnu energiju i ljubaznost u odnosima sa korisnicima i zaposlenima.

Ocena se odnosi na jedan kalendarski mesec.

Odluku o uvećanju plate u smislu odredaba ovog člana donosi direktor.

Poslodavac je dužan da, kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o uvećanim platama po organizacionoj jedinici i zaposlenom.

Član 93

Zdravstvene ustanove koje ostvaruju prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi mogu uvećati plate srazmerno učešću troškova rada u ostvarenom prihodu, do visine ostvarenog prihoda.

Poslodavac je obavezan da za svaki mesec utvrdi prihode i rashode za ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana i o tome obavesti reprezentativni sindikat.

Elementi za obračun i isplatu plata u skladu sa stavom 1. ovog člana, utvrđuju se opštim aktom poslodavca.

Član 94

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan u skladu sa zakonom - 110% od osnovne plate;
- 2) za rad noću - 26% od osnovne plate;
- 3) za rad nedeljom - 20% od osnovne plate;
- 4) za prekovremeni rad zdravstvenih radnika (dežurstvo i rad po pozivu) - 26% od osnovne plate;
- 5) za prekovremeni rad nemedicinskih radnika i zdravstvenih saradnika - 26% od osnovne plate;
- 6) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca - 0,4% od osnovice.

U slučaju kada se zaposleni pozove iz pripravnosti prestaje stanje pripravnosti i otpočinje rad za koji zaposleni ima pravo na dodatak na platu 26% od osnovne plate.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje plate po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

Osnovnu platu za utvrđivanje dodatka na platu iz stava 1. ovog člana čini osnovna plata uvećana za radni učinak, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravnosti zaposleni ima pravo na dodatak za svaki sat proveden u pripravnosti u iznosu od 10% vrednosti radnog sata osnovne plate.

Član 95

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici, kao i druga lica zaposlena u zdravstvenim ustanovama, ne smeju napustiti radno mesto dok im se ne obezbedi zamena iako je njihovo radno vreme isteklo, ako bi se time narušilo obavljanje zdravstvene delatnosti i ugrozilo zdravlje pacijenata.

Zaposleni koji radi po isteku radnog vremena iz stava 1. ovog člana ima pravo na dodatak na platu po osnovu prekovremenog rada za svaki sat tog rada.

Član 96

Plata se isplaćuje u dva dela, i to prvi deo do 20. u mesecu za koji se vrši isplata, a drugi deo najkasnije do 5. u narednom mesecu.

Član 97

Plata pripravnika utvrđuje se u visini 80% osnovne plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu.

Član 98

Lice sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o volonterskom radu može, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca, pored prava utvrđenih zakonom ostvariti i pravo na naknadu za rad i na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada.

3. Naknada plate

Član 99

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u sledećim slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, vojne vežbe, na poziv državnog organa i dr.;
- 3) odsustva za vreme državnih i verskih praznika u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa komore, organa upravljanja u ustanovi, organa reprezentativnih sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika zdravstvene delatnosti;
- 5) stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;
- 6) prekida rada do kojeg je došlo naredbom državnih organa, odnosno ustanove zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica.

U slučaju iz stava 1. tačka 5) ovog člana, zaposleni koji je na specijalizaciji ima pravo na usklađivanje naknade plate.

Utvrđena visina naknade plate iz stava 2. ovog člana uvećava se za procenat uvećanja plate za delatnost zdravstva.

Član 100

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad nastala zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana tako što se:

- 1) za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca;
- 2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate, a iz sredstava poslodavca, za preostali iznos razlike do visine od 100% prosečne plate.

Pravo na naknadu plate iz st. 1. i 2. ovog člana, ostvaruje zaposleni koji je odsustvovao sa rada počev od 1. marta 2020. godine iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana.

Odsustvo sa rada iz stava 1. ovog člana zaposleni dokazuju rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka), u skladu sa zakonom.

4. Naknada troškova

Član 101

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu;

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj, zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, odnosno u visini cene karte ako ne postoji mesečna pretplatna karta ili ako raspored radnog vremena zaposlenog ne odgovara organizaciji javnog prevoza za koji se utvrđuje mesečna pretplatna karta, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2) ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 12 do 24 sata zaposlenom pripada naknada u visini od 100 posto dnevnice.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Član 102

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra pogonskog goriva po predenom kilometru.

Član 103

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove obezbediti zaposlenom, koji je upućen na rad ili stručno usavršavanje van mesta prebivališta njegove uže porodice i van mesta poslodavca, pravo na naknadu za odvojen život.

5. Druga primanja

Član 104

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne plate zaposlenog u poslednjih 12 meseci, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate kod poslodavca u poslednjih 12 meseci, odnosno tri prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, do visine neoporezivog iznosa, koji priznaje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug, vanbračni partner zaposlenog i deca zaposlenog.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

O visini nagrade iz stava 3. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu - novčana čestitka u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, u skladu sa odlukom direktora zdravstvene ustanove, a uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu u iznosu od:

- 1) 50% prosečne zarade u Republici Srbiji - za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 2) jedne prosečne zarade u Republici Srbiji - za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 3) jedne i po prosečne zarade u Republici Srbiji - za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 4) dve prosečne zarade u Republici Srbiji - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 5) tri prosečne zarade u Republici Srbiji - za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Isplata dospeva u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni stekao pravo na jubilarnu nagradu, u skladu sa prosekom zarade iz statističkih podataka iz decembra meseca prethodne godine.

Član 105

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da:

- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno penzijsko osiguranje,
- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija,
- isplati nagradu zaposlenim ženama povodom 8. marta.

Član 106

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije do visine dva neoporezovana iznosa predviđena Zakonom o porezu na dohodak građana.

U slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2), 3) i 5) ovog člana visina pomoći u toku godine priznaje se ako ovo pravo nije ostvareno na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć i u sledećim slučajevima:

- 1) rođenja deteta zaposlenog - u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 2) pomoć zaposlenoj za jedan pokušaj vantelesne oplodnje - u visini tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a na osnovu uredne dokumentacije, pod uslovom da ispunjava kriterijume propisane zakonom i da je iscrpela sve mogućnosti ostvarivanja ovog prava u postupku kod Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje;
- 3) pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja - u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 4) drugu solidarnu pomoć u skladu sa opštim aktom.

Članom uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2) i 5) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pasorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno kod poslodavca, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 4. tač. 1) i 3) ostvaruje jedan zaposleni.

Član 107

Poslodavac je dužan da detetu zdravstvenog radnika i drugog zaposlenog u zdravstvenoj ustanovi, koji je izgubio život u obavljanju poslova isplaćuje mesečnu novčanu pomoć i to po kategorijama:

- za dete predškolskog uzrasta - 10% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini;

- za dete školskog uzrasta do završetka osnovne škole - 15% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini;
- za dete koje pohađa srednju školu, odnosno redovnog studenta najkasnije do navršenih 26 godina života - 25% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana ima više dece koja se nalaze u različitim kategorijama, isplaćuje se jedan iznos pomoći i to detetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana ima više dece koja se nalaze u istoj kategoriji, isplaćuje se jedan iznos novčane pomoći.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana nema dece, poslodavac je dužan da bračnom, odnosno vanbračnom drugu zaposlenog isplati jednokratnu novčanu pomoć u iznosu prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini.

Novčana pomoć iz stava 4. ovog člana dospeva u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni izgubio život. Isplata mesečne novčane pomoći, odnosno jednokratne novčane pomoći, obezbeđuje se iz sredstava poslodavca.

Član 108

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da zaposlenom obezbedi pomoć za nabavku zimnice, ogreva i udžbenika.

Bliži uslovi za dodelu pomoći iz stava 1. ovog člana uređuju se opštim aktom.

X PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 109

Zaposlenom prestaje radni odnos i to:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

1. Prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca

Član 110

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova u zdravstvenoj ustanovi - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere.

2. Otkaz od strane poslodavca

i pravila o vođenju disciplinskog postupka protiv zaposlenih

Član 111

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

1. ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2. ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
3. ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za mirovanje radnog odnosa iz člana 79. Zakonom o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu.

Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a. Zakona o radu,

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Ako zaposleni u periodu od tri meseca ne poboljša rad, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac pismeno obaveštava direktora da su se stekli opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu. Neposredni rukovodilac će ukoliko smatra da postoje olakšavajuće okolnosti o tome pismeno obavestiti direktora sa predlogom da se umesto otkaza ugovora o radu zaposlenom izrekne neka od mera iz člana 179a. Zakona o radu.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan nakon sprovedenog disciplinskog postupka ima pravo i dužnost da ostane na radu (otkazni rok) i to:

1. 10 dana, ako je navršio 10 godina staža osiguranja;
2. 20 dana, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
3. 30 dana, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

Povrede radne obaveze

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

1. ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
2. ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
3. ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
4. ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
5. ako neovlašćeno iznese i/ili otuđi peloid iz ustanove;
6. ako povredi propise o zaštiti od požara zbog čega je nastupila šteta ili je došlo do teže povrede lica kod poslodavca;
7. ako netačno evidentira i prikazuje radnog vreme i rezultate rada u nameri da se za sebe ili za drugog ostvari veća plata;
8. ako koristi godišnji odmor i odsustvo sa rada bez rešenja poslodavca;
9. ako odaje poslovnu, službenu i drugu tajnu utvrđenu Zakonom i aktom poslodavca;
10. ako neprijavi štetu pričinjenu poslodavcu;
11. ako daje izjave sredstvima javnog informisanja o radu ili poslovanju poslodavca, bez pismene saglasnosti i/ili ovlašćenja direktora;
12. ako obavlja privatni posao za vreme rada ili u prostoru i sredstvima poslodavca;
13. ako se nasilnički, nedolično ili uvredljivo ponaša prema korisnicima usluga, strankama i drugim zaposlenima;

14. ako neodgovorno, nemarno, nesavesno ili zlonamerno koristi informacioni sistem čime se nanosi šteta u funkcionisanju poslovnih procesa poslodavca;
15. ako zloupotrebljava službeni elektronsku poštu u privatne svrhe;
16. ako neopravdano izostane sa posla 3 radna dana uzastopno, odnosno 3 radna dana sa prekidima u toku tri meseca, odnosno 5 radnih dana sa prekidima u toku godine.
17. ako povredi odredbe Zakona o zaštiti stanovništva od izloženosti duvanskom dimu.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde i druge povrede radnih obaveza, u skladu sa prirodom posla koje zaposleni obavlja.

Nepoštovanje radne discipline

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1. ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
2. ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;
3. ako zloupotrebí pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
5. ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
6. ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti.

Pod nepoštovanjem radne discipline i pravila ponašanja podrazumeva se i:

1. postupanje zaposlenog suprotno odredbama Poslovnog kodeksa poslodavca;
2. svaka namerno lažna ili zlonamerna prijava povrede radne obaveze, radne discipline i pravila ponašanja zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 1. tačka 3. i 4. ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi odgovarajući način.

Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 1. ovog člana.

Drugi slučajevi prestanka radnog odnosa

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
2. ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tačke 1-5. Zakona o radu i u smislu člana 21. ovog kolektivnog ugovora.

Postupak pokretanja i tok disciplinskog postupka

Kontrolu poštovanja radne obaveze, radne discipline i pravila ponašanja vrše rukovodioci organizacione jedinice i lice za bezbednost i zdravlje na radu svako u okviru svog delokruga rada.

Zaposleni je dužan da slučajeve povrede radne obaveze i nepoštovanja radne discipline i pravila ponašanja u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, prijavi rukovodiocu organizacione jedinice.

Rukovodilac organizacione jedinice na osnovu neposredne kontrole poštovanja radne obaveze i radne discipline ili po dobijanju obaveštenja o povredi radne obaveze ili radne discipline u pisanom obliku dostavlja prijavu (inicijativu) direktoru.

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze i radne discipline, pokreće direktor na osnovu prijave ili ličnog saznanja da je zaposleni učinio povredu radne obaveze odnosno radne discipline.

Prijavu (inicijativu) za pokretanje postupka protiv zaposlenog direktoru može podneti i svaki zaposleni u pisanom obliku.

Prijava (inicijativa) sadrži naročito: ime i prezime zaposlenog; vreme, mesto i način izvršenja povrede; podatke o šteti; dokaze; razloge na kojima se zasnivaju osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze; datum i potpis podnosioca prijave.

Direktor ili lice koje direktor ovlasti dužan je da po podnetoj prijavi sprovede odgovarajući prthodni postupak u cilju utvrđivanja da li postoje osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze odnosno radne discipline. U tom cilju može zatražiti izjavu svedoka, izvršiti uviđaj na licu mesta, pribaviti odgovarajuću dokumentaciju, saslušati zaposlenog protiv koga je podneta prijava i izvršiti druge istražne radnje.

Prijava da je zaposleni učinio povredu radne obaveze odnosno da nije poštovao radnu disciplinu će se odbaciti: ako je utvrđeno da ne postoji osnovana sumnja da je učinjena povreda radne obaveze odnosno radne discipline; ako je prijava lažna; ako se odnosi na radnju koja nije predviđena kao povreda radne obaveze odnosno radne discipline propisana zakonom i ovim ugovorom; ako je nastupila zastarelost, u skladu sa zakonom; ako je zbog iste povrede radne obaveze odnosno nepoštovanja radne discipline već započet ili pravnosnažno okončan postupak; ako je zaposlenom prestao radni odnos.

Ukoliko se utvrdi da postoje osnovi za vođenje disciplinskog postupka direktor Specijalne bolnice pokreće postupak utvrđivanja disciplinske odgovornosti protiv zaposlenog na osnovu Odluke kojom se može utvrditi i sastav disciplinske Komisije i zakazati datum i mesto održavanja prve sednice a isto se može utvrditi i posebnim rešenjem.

Nakon prijema akta o pokretanju postupka zaposleni ima pravo da na isti da svoj pisani odgovor u roku od 8 dana od dana prijema.

Član 112

Zaposlenom se ne može otkazati ugovor o radu ako odbije da radi jer mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni ne može biti odgovoran za povredu radne discipline i povredu radnih obaveza koju je učinio ako postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost.

Član 113

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučajevima propisanim Zakonom o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu sa konkretno utvrđenim činjenicama i da mu ostavi rok od najmanje osam radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se u pisanoj formi izjasni na navode iz upozorenja.

Član 114

Poslodavac je dužan da pisano upozorenje dostavi zaposlenom.

Upozorenje mora da sadrži konkretne činjenice koje su utvrđene, uočene greške zaposlenog u radu, zakonski osnov na osnovu koga mu se upućuje pismeno upozorenje o mogućem otkazu ugovora o radu, kao i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 115

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu zakona o radu, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne jednu od mera predviđenih zakonom.

Član 116

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 113. ovog ugovora. Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 117

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom zbog sledećeg:

- 1) privremene sprečenosti za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

- 3) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, pola, jezika, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja ili nekog drugog ličnog svojstva zaposlenog;
- 4) delovanja u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 5) obraćanja zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 6) dostavljanje podataka ili informacija sindikatu, a koji su vezani za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi.

XI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 118

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da pristupaju i istupaju iz sindikata pod uslovima propisanim statutom i pravilima sindikata.

Član 119

Sindikat ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore predstavnika, organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.

Član 120

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom poslodavca.

Član 121

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.
Zaposleni istupa iz sindikata dobrovoljnim potpisivanjem istupnice.
Izgled i sadržaj pristupnice i istupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 122

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 123

Poslodavac ima obavezu da reprezentativni sindikat u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu rada zdravstvene ustanove, odnosno ugovoru zaključenom sa Republičkim fondom za zdravstveno osiguranje;
- godišnjem izveštaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;
- strukturi ostvarenih prihoda i troškova;
- učešću plata u troškovima poslovanja poslodavca;
- podacima o prosečnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 124

Poslodavac je obavezan da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju do sedam radnih dana godišnje.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u sindikate višeg nivoa organizovanja omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Član 125

Spisak sa imenima sindikalnih predstavnika u zdravstvenoj ustanovi, izabranih u skladu sa statutom sindikata, koji je potpisan od predsednika sindikata u zdravstvenoj ustanovi, prosleđuje se direktoru.

Član 126

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

- 1) obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora sa neophodnim kancelarijskim nameštajem, u zavisnosti od broja članova sindikata;
- 3) korišćenje sale za sastanke;

- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;

- 5) da omogući sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

- 1) odbije iznos sindikalne članarine od plate zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom i pravilima sindikata;

- 2) vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid ovlašćenom licu sindikata.

Obaveza poslodavca iz stava 2. tačka 1) ovog člana prestaje u skladu sa statutom sindikata danom prestanka članstva zaposlenog u sindikatu.

Poslodavac može, reprezentativnom sindikatu kod poslodavca, da bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove, obezbedi upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare, i sl., ukoliko zdravstvena ustanova raspolaže dovoljnim brojem službenih automobila.

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizacije kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenja i susreta u organizaciji reprezentativnog sindikata u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Član 127

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u ustanovi i na položaj zaposlenih (statut ustanove, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt ustanove kojim je utvrđena poslovna tajna u skladu sa zakonom, akt o rešavanju stambenih potreba, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, ugovor zaključen sa Republičkim fondom za zdravstveno osiguranje i dr.), osim akata koji su zakonom utvrđeni kao poslovna tajna.

Poslodavac je dužan da sindikatu iz stava 1. ovog člana dostavi spisak akata koji se smatraju poslovnim tajnom.

Član 128

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata u ustanovi ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, i to:

- 1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;
- 2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Izabrani, odnosno imenovani predstavnik reprezentativnog sindikata na nivou Republike u višim organima i telima i to: predsednik, odnosno poverenik okružnog, odnosno regionalnog, odnosno gradskog, pokrajinskog i republičkog reprezentativnog organa sindikata ima pravo na najmanje 60 plaćenih sati rada mesečno za rad u sindikatu.

Broj časova rada iz stava 2. ovog člana uvećava se srazmerno broju članova sindikata (jedan sat na 500 članova) na okrugu - gradu, odnosno regionu, pokrajini i Republici.

Posebnim sporazumom poslodavca i sindikata utvrđuje se broj ovlašćenih predstavnika sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo, srazmerno broju članova, u skladu sa kriterijumima.

Ako sporazum nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih sati iz stava 1. ovog člana.

Član 129

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, učesniku u pregovaranju za zaključivanje ovog kolektivnog ugovora, isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini tri osnovice za obračun i isplatu plata zaposlenih u zdravstvu i to:

- 1) predsedniku, odnosno povereniku reprezentativnog sindikata u zdravstvenoj ustanovi;
- 2) predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, reprezentativnog na nivou Republike, u oblasti zdravstva.

Član 130

Poslodavac je dužan da poštuje uslove, pristupanja, odnosno istupanja iz sindikata, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član, na osnovu njegove pismene saglasnosti.

Član 131

Poslodavac je dužan da najmanje jednom u tri meseca sazove zajednički sastanak predstavnika reprezentativnih sindikata.

Na sastancima se razmatraju pitanja vezana za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i primenu kolektivnog ugovora.

Poslodavac i sindikat imaju obavezu redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog obaveštavanja.

Član 132

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u sindikatu, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca na odgovarajuće radno mesto.

XII OBAVEŠTAVANJE REPREZENTATIVNIH SINDIKATA

Član 133

Poslodavac je dužan da obaveštava reprezentativni sindikat o svim pitanjima koja su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i prava i obaveze zaposlenih, a naročito o razvojnim ciljevima ustanove, promeni delatnosti ustanove, organizacionim promenama, godišnjem obračunu (završnom računu), godišnjim programima rada i poslovanja, godišnjim programima stručnog usavršavanja.

Poslodavac je dužan da blagovremeno, potpuno i istinito obaveštava reprezentativni sindikat o svim aktivnostima, odlukama i merama koje preduzima Ministarstvo zdravlja, a koje su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i radno-pravni status zaposlenih.

Član 134

Zaposleni ima pravo da, u skladu sa članom 133. ovog ugovora, zahteva obaveštenje o:

- 1) pitanjima koja se odnose na poslove koje obavlja ili organizacionu jedinicu u kojoj radi;
- 2) promenama koje se odnose na njegovo radno angažovanje;
- 3) pitanjima iz oblasti plata i drugih prava iz radnog odnosa.

Zahtev iz stava 1. ovog člana, zaposleni podnosi u pismenoj formi ili upućuje usmeno reprezentativnom sindikatu.

O zahtevu iz stava 1. ovog člana koji je dostavljen u pismenoj formi, reprezentativni sindikat se pismeno obaveštava u roku od 30 dana od dana prijema zahteva.

Zaposleni ima pravo da saopšti svoje mišljenje o svim pitanjima koja se odnose na organizaciju radnog procesa i poslove na kojima je angažovan, preko reprezentativnog sindikata.

XIII PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 135

Sindikato može organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi način obezbeđivanja minimuma procesa rada za vreme štrajka, u skladu sa aktom osnivača o minimumu procesa rada za vreme štrajka u zdravstvenim ustanovama.

Član 136

Organizovanje štrajka i učestvovanje u štrajku u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti sprečavati zaposlene da učestvuju u štrajku.

Poslodavac ne može preduzimati mere prinude radi okončanja štrajka organizovanog u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti predvideti povoljniju platu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

XIV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 137

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor zdravstvene ustanove ili lice koje on ovlasti u pisanoj formi.

Član 138

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Rešenje se dostavlja zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da izvrši ličnu dostavu pismena dužan je da o tome sačini službenu belešku, nakon čega će rešenje objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Po isteku osam dana od dana objavljivanja rešenja na oglasnoj tabli poslodavca rešenje se smatra uredno dostavljenim zaposlenom.

XV MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 139

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se predvidi postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja rešava arbitar koga sporazumno određuju strane u sporu, a iz reda stručnjaka koji je stručan za predmet spora.

Član 140

Postupak pred arbitrom pokreće se u roku od tri radna dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenima.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Zaposlenom kome je poslodavac otkazao ugovor o radu, a traje postupak pred arbitrom tim povodom, miruje radni odnos.

Član 141

Ako arbitar u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 142

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog, ili je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno od saznanja za povredu prava.

Član 143

Individualni radni spor može se rešavati u postupku pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja sporova.

Individualnim radnim sporom, u skladu sa zakonom, smatra se spor povodom:

- 1) otkaza ugovora o radu;
- 2) radnog vremena;
- 3) ostvarivanja prava na godišnji odmor;
- 4) isplate plate i naknade plate;
- 5) isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom;
- 6) isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom;
- 7) diskriminacije i zlostavljanja na radu.

2. Kolektivni radni spor

Član 144

Kolektivni radni spor rešava se u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja sporova.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 145

Učesnici ovog ugovora su saglasni da se pristupi utvrđivanju jedinstvene metodologije za procenu poslova sa povećanim rizikom koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama.

Jedinstvenu metodologiju iz stava 1. ovog člana donosi zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada (zavod za medicinu rada) uz saradnju sa potpisnicima ovog ugovora, u roku od 12 meseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 146

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 147

Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

Član 148

Predlog za izmene i dopune ovog ugovora u pismenom obliku može da podnese svaki učesnik u pismenom obliku.

Učesnici ovog ugovora dužni su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu ovog ugovora izjasne o predlogu.

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

Član 149

Važenje kolektivnog ugovora može prestati pre isteka ugovorenog roka sporazumom svih učesnika ili otkazom.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor uz pismeno obrazloženje.

U slučaju otkaza ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 150

Ako na dan stupanja na snagu ovog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, primenjuju se odredbe ovog ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 151

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

ZA POKRAJINSKU VLADU
POKRAJINSKI SEKRETAR ZA ZDRAVSTVO

prof. dr Zoran Stoković

REPREZENTATIVNI SINDIKATI:

1. Sindikalna organizacija zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Specijalne bolnice „Rusanda“ Melenci :
Predsednik:

Zoran Stojanović

2. Sindikat „Nezavisnost“, glavni poverenik:

Zorica Bošnjak

3. Sindikat „Sloga“, predsednik:

Miljan Čičić

ZA SPECIJALNU BOLNICU „RUSANDA“
V.D. DIREKTORA

mr sc. med. dr Zorica Čulibrk

Ovaj kolektivni ugovor objavljen je na oglasnoj tabli Specijalne bolnice za rehabilitaciju „Rusanda“ Melenci dana _____ godine. Oglašavanju prisustvuju predstavnici sindikalnih organizacija:

1. _____
2. _____
3. _____

Oglašavanju prisustvuju i rukovodilac pravnih kadrovskih i opštih poslova: _____
i v.d. direktora Specijalne bolnice "Rusanda" Melenci: _____