

ОПШТА БОЛНИЦА СРЕМСКА МИТРОВИЦА
ул. Стари шор бр. 65
Сремска Митровица



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ОПШТЕ БОЛНИЦЕ СРЕМСКА МИТРОВИЦА

СРЕМСКА МИТРОВИЦА, _____ 2016. год.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 , 54/09 , 32/13 75/14) и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводине и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 1/2015)

1. Покрајинска влада (у даљем тексту: Оснивач) коју представља и заступа Покрајинска секретарка за здравство, социјалну политику и демографију Проф. др Весна Копитовић,

2. Општа болница Сремска Митровица, Сремска Митровица (у даљем тексту: Послодавац), коју представља и заступа директор Прим. др Мирослав Кендришић, и

3. Репрезентативни синдикати код Послодавца и то:

- Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, Синдикална организација Опште болнице Сремска Митровица, коју представља и заступа председник др Зоран Петровић

- Синдикат медицинских сестара и техничара Србије, Основна организација за више послодаваца Дом здравља Сремска Митровица и Општа болница Сремска Митровица, кога представља и заступа председник Ивица Цветановић, мед. техничар,
(у даљем тексту: репрезентативни синдикати)

дана _____ 2016. године, у Сремској Митровици, з а к љ у ч у ј у:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ОПШТЕ БОЛНИЦЕ СРЕМСКА МИТРОВИЦА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: овај уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводине и јединица локалне самоуправе, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и подзаконских аката, одредбе Посебног Колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводине и јединица локалне самоуправе („Службени гласник Републике Србије“ број 1/2015), (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Ако неки од синдиката код Послодавца сматра да општи акт, односно уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона и Посебног колективног уговора, овог колективног уговора или да поједине одредбе нису у складу са законом, Посебним колективним уговором или овим уговором, дужан је да писмено обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона или колективних уговора.

Неки од синдиката код Послодавца може истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег аката, Посебног колективног уговора, овог уговора и уговора о раду, у складу са законом.

Члан 5.

Овим уговором се не могу утврдити мања права и/или неповољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених позитивним законским прописима и Посебним колективним уговором.

У погледу права и обавеза из области рада и радних односа која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе прописа наведених у ставу 1. овог члана.

Уколико се запослени или неки од синдиката код Послодавца, у име запослених, за заштиту права обраћа органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, Послодавац је дужан да запосленом стави на увид акта потребна за заштиту.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

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

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

Правилником се утврђује и број извршилаца.

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

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

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

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 7. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Члан 7.

Радни однос се заснива закључивањем Уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1.** назив и седиште Послодавца;
- 2.** име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3.** врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који је услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
11. елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим колективним уговором;
12. рокови за исплату плате и других примања на које запослени има право;
13. позивање на колективни уговор који је на снази;
14. трајање дневног и недељног радног времена;
15. дужина пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
16. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
17. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
18. позивање на закон за повреду радне обавезе запосленог, због чега може да му се откаже Уговор о раду;
19. позивање на закон и Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници Сремска Митровица, за повреду радне дисциплине запосленог, због чега може да му се откаже Уговор о раду.

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

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

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора, овог уговора и Правилника о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници Сремска Митровица.

Члан 8.

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

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, овај уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

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

Члан 9.

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

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

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

2. Поступак избора кандидата

Члан 10.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са Кадровским планом.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање и објави и огласи на web сајту Министарства здравља.

Члан 11.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

1. назив и опис послова;
2. начин заснивања радног односа /на одређено или неодређено време/;
3. радно време /пуно, непуно или скраћено/;
4. дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
5. врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
6. потребно радно искуство.

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

Члан 12.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему /претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд./.

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

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

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана.

3. Пробни рад

Члан 13.

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује директор.

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.

Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.

Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

4. Приправници

Члан 14.

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

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

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

Члан 15.

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

5. Персонални досије запослених

Члан 16.

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

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

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

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

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

6. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 19.

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

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором ментора. Запослени и непосредни руководиоци могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

Члан 20.

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

7. Измена уговорених услова рада

Члан 21.

Због потребе процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 22.

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

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

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

Одлуку о премештају запосленог на друго радно место доноси Директор уз претходно обавештење Синдиката, након прибављеног мишљења директно надређеног руководиоца (и претходног и будућег).

III

ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 23.

Послодавац може, у складу са Правилником о стручном усавршавању и специјализацијама запослених Опште болнице Сремска Митровица и Кадровским планом Опште болнице Сремска Митровица, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 24.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 25.

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

1. специјализацију и уже специјализацију;
2. континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац у складу са актом којим се уређује стручно усавршавање и специјализације запослених у Општој болници Сремска Митровица.

Члан 26.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 27.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу здравствене установе, према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника Опште болнице Сремска Митровица (у даљем тексту: План), који доноси Управни одбор Послодавца, а на основу предлога Стручног савета Послодавца.

Руководиоци организационих јединица дужни су да Стручном савету Послодавца доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спремности запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

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

На предлог Плана из става 1. мишљење даје Завод за јавно здравље Сремска Митровица.

Члан 28.

Запослени кога је Послодавац упутио на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то 30 радних дана за специјалистички и уже специјалистички испит.

Члан 29.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

3. Едукација која није о трошку Послодавца

Члан 32.

Осим континуиране едукације која је одређена Планом, Послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

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

Члан 33.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 34.

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

Општим актом Послодавца може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 35.

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

Члан 36.

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

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

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

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

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

Члан 37.

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

1. сменским радом који траје 24 часа у континуитету;
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чланом 42. став 2 овог уговора, радом по позиву);
3. прерасподелом радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 38.

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

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

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

- 1) прва група послова од 30 сати
 - стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења,
 - стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио-салама;
- 2) друга група послова од 35 сати
 - стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара),
 - стални рад у пријемној ургентној служби (радна места лекара, медицинских сестара и техничара, као и болничара који раде непосредно на збрињавању хитних случајева),
 - радна места у неонатологији (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);
- 3) трећа група послова од 36 сати
 - стални рад у службама патологије и судске медицине (радна места лекара, медицинских сестара и техничара и болничара),
 - стални рад са лицима са менталним сметњама (радна места лекара и медицинских сестара и техничара), а у стационарним установама сви запослени на одељењу,
 - рад на давању цитостатске терапије (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),
 - радна места у операционим и порођајним салама (радна места лекара, бабица, анестетичара и инструментара),
 - рад у хемодијализи (сви запослени у служби),
 - радна места у интензивној нези (радна места лекара, анестетичара и медицинских сестара и техничара),
 - стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице - хигијеничарке),
 - стални рад на одељењима са инфективним болесницима (сви запослени),
 - стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);
 - стални рад у служби/одељењима инфективног медицинског отпада.

4) четврта група послова од 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),
- стални рад на одељењима полуинтензивне неге и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),
- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији;

5) пета група послова од 38 сати

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

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

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

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

Члан 39.

Утврђивање скраћеног радног времена запослених сразмерно штетном дејству на здравље и радну способност запослених, у складу са чланом 38. овог уговора, чланом 38. Посебног колективног уговора, и са чланом 52. Закона о раду врши се у складу са Актом о процени ризика на радним местима за Општу болницу, а по одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду.

До доношења новог Акта о процени ризика у вези са ставом 1 овог члана примењиваће се Акт о процени ризика на радним местима за Општу болницу донет дана 07.10.2008. године.

Скраћено радно време из овог члана, не може бити краће од 30 (тридесет) сати недељно и овакво радно време сматра се пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 40.

Послодавац ради обезбеђења непрекидне здравствене заштите, уводи дежурство као прековремени рад, у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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

Изузетно од става 3. овог члана Послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно уз сагласност Министарства здравља Републике Србије и претходно прибављеног мишљења Завода за јавно здравље Сремска Митровица, у зависности од делатности здравствене установе, расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива здравствена установа.

Приправност

Члан 41.

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

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

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

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

Рад по позиву

Члан 42.

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

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

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите, непосредно по наступању околности предвиђених ставом 2. овог члана.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 43.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 40., 41. и 42. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

На захтев запосленог прековременог рада из ст. 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

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

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

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

Члан 44.

Ако због потребе процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 43. став 3. и 4. овог уговора, запослени остварује право додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Члан 45.

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

V ОДМОРИ

1. Одмор у току дневног рада

Члан 46.

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 47.

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

3. Недељни одмор

Члан 48.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор, у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, Послодавац мора да обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа у току наредне недеље.

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

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

4. Годишњи одмор

Члан 49.

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

1. радног искуства:

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

2. стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева VIII, VII-2, VII-1 или VI степен – за три радна дана;

- за послове за које се захтева V, IV или III степен – за два радна дана;

- за послове за које захтева II или I степен – за један радни дан;

3. услови рада:

- за рад на пословима из прве групе у члану 38. овог уговора – за 12 радних дана;
- за рад на пословима из друге групе у члану 38. овог уговора – за 10 радних дана;
- за рад на пословима из треће групе у члану 38. овог уговора – за 8 радних дана;
- за рад на пословима из четврте групе у члану 38. овог уговора – за 5 радних дана;
- за рад на пословима из пете групе послова у члану 38. овог уговора – за 3 радна дана;

4. допринос на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- изузетне резултате рада – пет радних дана;

5. социјалног и здравственог статуса запосленог:

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

6. контакта са пацијентима:

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 50.

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

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

Послодавац ће при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 51.

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

1. склапање брака – седам радних дана;
2. склапање брака детета – три радна дана;
3. рођење детета – пет радних дана;
4. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
5. усвајање детета – пет радних дана;
6. ради обављања неопходних лекарских прегледа запосленог – два радна дана;
7. теже болести члана уже породице – седам радних дана;
8. селидбе – три радна дана;
9. отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;

10. учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – до седам радних дана;
11. упућивање на превентивно-рекреативне одморе – седам дана.

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

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

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

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

Члан 52.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединица локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 53.

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

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
4. у случају када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
5. других разлога личне природе;
6. смрт сродника, који нису обухваћени чланом 51. овог уговора.

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

Члан 54.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у случајевима предвиђеним чланом 53. овог уговора, и у дужем трајању од трајања утврђеног у члану 53. овог уговора, када то не ремети процес рада.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима које није могуће планирати.

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

Члан 55.

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

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

Члан 56.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 57.

Колективним уговором у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 61.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 62.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом и Посебним колективним уговором

одбије да обавља послове, и има право на плату као да је радио на свом радном месту, и тиме не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Члан 63.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 64.

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

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

Запослени изузетно може бити ангажован на пословима са повећаним ризиком и ако је старији од 55 година, уз претходну личну писану сагласност запосленог.

Члан 65.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком, изузев уз претходну личну писану сагласност запосленог.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства, изузев уз претходну личну писану сагласност запосленог.

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

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком може се, као превентивна мера за безбедан и здрав рад, утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 68.

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

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 71.

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

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

Члан 72.

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

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

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

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

Члан 73.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

1. непосредно комуницира са запосленима,
2. прима усмене и писане представке запослених,
3. непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада,
4. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране Послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код Послодавца,
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду,
6. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здравља на раду и отклањању уочених недостатака,
7. да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца о активностима које предузима.

Члан 79.

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

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

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

Члан 80.

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

Члан 81.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 82.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. два представника запослених из Синдиката запослених у здравству и социјалној заштити,
2. један представник запослених из Синдиката медицинских сестара и техничара,
3. један представник Послодавца кога именује директор,
4. један представник Послодавца – лице које код Послодавца обавља послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

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

Члан 83.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат, може увек променити члана Одбора за безбедност и здравље на раду – представника Послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

Члан 84.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;

2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;
10. разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на овај уговор у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 85.

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

Члан 86.

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

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

Члан 87.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 88.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама и може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљење о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 89.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 90.

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

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

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

IX

ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 91.

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

Плата се утврђује на основу:

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

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

Основна плата и додаци на плату из члана 99. овог уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

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

Члан 92.

Коефицијенти су утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама.

У случају промене коефицијената по основу измене Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама, запосленом ће се коефицијент за обрачун зарада утврдити Анексом Уговора о раду.

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

2. Висина основице

Члан 93.

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

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

Коефицијент за обрачун плате запосленог изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину.

Члан 94.

Здравствене установе које остварују приходе који нису јавни приходи, у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се у складу са општим актом Послодавца, односно на основу квалитета обављеног посла.

Члан 95.

Предлог оцене о доприносу и квалитету обављеног посла запосленог у писменом облику дају:

1. директор – за заменика директора, помоћнике директора, начелнике сектора, координаторе сектора, главну сестру-техничара болнице, техничког секретара директора, интерног контролора и начелнике служби/шефове одељења;
2. начелник службе/шеф одељења/главна сестра/техничар–за запослене у служби/одељењу.

Одлуку о оцени доприноса и квалитета обављеног посла запосленог доноси директор у писменом облику, на предлог лица наведених у овом члану.

Члан 96.

Директор доноси обавезна упутства у погледу утврђивања доприноса и квалитета обављеног посла запосленог.

Члан 97.

Руководећи запослени из члана 95. став 1. дају предлог оцене доприноса запосленог у раду и одлучују о доприносу запосленог у раду на основу које се увећава плата запосленог који својим радом допринесе већем и квалитетнијем обиму рада, већој креативности и угледу службе- одељења, односно болнице, штедњи, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате.

Приликом давања предлога оцене радног ангажовања у смислу претходног става овог члана, нарочито се цене: обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат, стручност при раду и благовременост, однос према пацијентима и другим старанкама, однос према сарадницима и сл., однос према имовини здравствене установе и др.

Предлог оцене доприноса запослених у смислу става 1. и 2. овог члана руководећи запослени дају на следећи начин:

1. нарочито успешан – повећање плате за 16 до 30%

Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора и упутства и сл.

2. успешан – повећање плате за 1 до 15%

Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања радних задатака је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита и сл.

Члан 98.

Запосленом који поред послова свог радног места обавља делимично и послове одсутног запосленог или радног места где недостаје извршилац, може се увећати плата до 30% и то од дана кад је почео обављати те послове.

Решење у смислу става 1. овог члана доноси директор.

3. Додатак на плату

Члан 99.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

Основну плату за утврђивање додатка на плату из става 1. овог члана чини основна плата увећана за радни учинак, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

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

У случају када се здравствени радник позове из приправности престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додатак на плату 26% од основне плате, за које сате му се умањује број сати приправности из претходног става овог члана.

Члан 100.

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

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

Члан 101.

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

Члан 102.

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

Члан 103.

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

4. Накнада плате

Члан 104.

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

1. коришћења годишњег одмора;

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

Члан 105.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

5. Накнада трошкова

Члан 106.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

Послодавац има право да врши контролу података који су основ за начин обрачуна накнаде за трошкове превоза.

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

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

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

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

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 107.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у износу од 15% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 108.

Послодавац може из сопствених прихода обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

6. Друга примања

Члан 109.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код Послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.
3. накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са овим уговором, односно Посебним колективним уговором.

Члан 110.

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

Члан 111.

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

1. 50% просечне зараде у Републици Србији – за 10 година рада проведених у радном односу;
2. једне просечне зараде у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу;
3. једне и по просечне зараде плате у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу;
4. две просечне зараде у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу.

Послодавац може да изврши исплату јубиларне награде запосленом за 40 година рада проведених у радном односу у висини две просечне плате у Републици Србији.

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

Члан 112.

Послодавац може из сопствених прихода да исплати награду запосленим женама поводом 8. марта.

Директор доноси одлуку о висини и начину исплате награде из претходног става.

Послодавац може из сопствених прихода запосленој жени након рођења детета да исплати солидарну помоћ, на основу одлуке директора, а сагласно финансијским могућностима Послодавца.

Члан 113.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке медицинско техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

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

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

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 114.

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

Комисија коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представници репрезентативних синдиката код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала и степен одговорности запосленог.

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

На основу налаза Комисије из другог става овог члана Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете, или се ослобађа од одговорности.

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

Члан 115.

Послодавац може, на предлог Комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету надокнади у више рата или да га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете.

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

Члан. 116.

Одлуку о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу и одређује Комисију за спровођење поступка.

Пријаву из става 1. овог члана може поднети сваки запослени и иста треба да садржи:

- име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- опис штетне радње - у чему се огледа штета,
- време, место и начин извршења штетне радње,
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 117.

Запослени је дужан да о томе, да ли пристаје или не пристаје да надокнади причињену штету, да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади начињену штету, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 118.

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

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

Члан 119.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му је надокнади у складу са законом и овим уговором, закључивањем споразума о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

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

Комисија коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представници репрезентативних синдиката код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала, као и евентуалну одговорност запосленог који је претрпео штету или неког другог запосленог.

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

На основу налаза Комисије из става 3. овог члана Послодавац доноси решење на основу кога се обавезује да надокнади штету запосленом или решење да нема основа за накнаду штете.

Уколико Послодавац не поштује одредбе става 1. овог члана, запослени може да покрене спор за остваривање свог права пред надлежним судом.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 120.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници Сремска Митровица.

Запосленом престаје радни однос и то:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима предвиђеним законом.

Члан 121.

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

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 122.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором, овим уговором и Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници Сремска Митровица.

Члан 123.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду.

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

Члан 124.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом раду, писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од 8 радних дана од дана достављања упозорења, да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Члан 125.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу Закона о раду и Правилника о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници Сремска Митровица, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених Законом и Правилником.

Члан 126.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 124. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 127.

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

1. привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
4. деловања у својству представника запослених у складу са законом;
5. обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду;
6. достављање података или информација синдикату, а који су везани за одављање послова на којима запослени ради.

ХП УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 129.

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

Запослени приступа синдикату добровољно потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 130.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката код Послодавца присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

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

Члан 133.

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

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

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

Члан 134.

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

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

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

Члан 135.

Списак са именима синдикалних представника код Послодавца, који је потписан од председника синдиката код Послодавца, прослеђује се директору.

Члан 136.

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

1. обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. коришћење условног канцеларијског простора у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
6. изради завршни рачун;
7. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
8. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности.

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

Члан 137.

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

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

Члан 138.

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

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

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

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

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

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у смислу става 1. овог члана су председници репрезентативних синдиката, код Послодавца.

Члан органа синдиката код Послодавца има право да присуствује седницама које организују синдикати, уколико исти не ремети процес рада.

Члан. 139.

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

1. председнику, односно поверенику репрезентативних синдиката код Послодавца;
2. председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 140.

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

Члан 141.

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

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

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

Члан 142.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених и то: председника синдикалне организације, председника синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и републичког одбора, за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом и Посебном колективним уговором.

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

XIII ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 143.

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

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

XIV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 144.

Запослени има право да у складу са чланом 143. овог уговора захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
2. променама које се односе на његово радно ангажовање;
3. питањима из области плата и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писменој форми или упућује усмено репрезентативном синдикату.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, репрезентативни синдикати се писмено обавештавају у року од 30 дана од дана пријема захтева.

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

XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 145.

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

Послодавац је дужан да организује минимум процеса рада за време штрајка, у складу са актом оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка у здравственим установама.

Члан 146.

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

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

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

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

Учесници овог колективног уговора су сагласни да синдикати и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалним статусом имају право да организовано исажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака, у складу са законом.

Запослени који учествује на протестима не може бити позван на одговорност због свог учешћа.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 147.

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

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку. Решење се доставља запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

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

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 148.

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

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 149.

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

2. Колективни радни спор

Члан 150.

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

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 151.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.
Овај уговор закључује се на период од 3 године.
Измене и допуне овог уговора закључене су када их потпишу овлашћена лица уговорних страна.

Члан 152.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 153.

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

Члан 154.

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

Овај уговор објављен је дана _____ 2016. године на Огласној табли Опште болнице Сремска Митровица, Сремска Митровица.

Измене и допуне овог уговора ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

ОСНИВАЧ

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

ПОСЛОДАВАЦ

**Синдикат запослених у здравству и
социјалној заштити Србије Синдикална
организација Опште болнице
Сремска Митровица**

др Зоран Петровић, председник

**Синдикат медицинских сестара и техничара Србије,
Основна организација за више послодаваца
Дом здравља Сремска Митровица и Општа болница Сремска Митровица**

Ивица Цветановић, мед. техничар, председник

**Покрајинска влада
Покрајински секретаријат
за здравство, социјалну политику и демографију**

Општа болница Сремска Митровица

Проф. др Весна Копитовић, секретарка

Прим. др Мирослав Кендришић, директор