POSEBAN

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZDRAVSTVENE USTANOVE ČIJI JE OSNIVAČ REPUBLIKA SRBIJA

("Sl. glasnik RS", br. 36/2010, 46/2013 - sporazum, 74/2013 - sporazum i 97/2013 - sporazum)

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

Ovaj ugovor neposredno se primenjuje u zdravstvenim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija.

Kolektivni ugovor kod poslodavca i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) 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, Opštim kolektivnim ugovorom ("Službeni glasnik RS", br. 50/08, 104/08 i 8/09) i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom ("Službeni glasnik RS", br. 50/08, 104/08 i 8/09) i ovim ugovorom, kao i druga prava koja nisu predviđena Opštim kolektivnim ugovorom ("Službeni glasnik RS", br. 50/08, 104/08 i 8/09), odnosno ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 3

Ako sindikat smatra da opšti akt, odnosno ugovor o radu nije donet, odnosno 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.

Član 4

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 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 zasnuje 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, vrsta i opis poslova, vrsta i stepen stručne spreme, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, kao i broj izvršilaca.

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

Član 6

Pravilnik donosi direktor po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnih sindikata.

Reprezentativni sindikati dužni su da u roku od sedam dana dostave svoje mišljenje na Predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikati ne dostave mišljenje u roku iz stava 2. ovog člana, smatraće se da nema primedbi.

2. Postupak izbora kandidata

Član 7

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac raspisivanjem javnog oglasa, a

u skladu sa kadrovskim planom na koji pozitivno mišljenje daje Komisija za racionalizaciju broja zaposlenih u zdravstvenim ustanovama (u daljem tekstu: Komisija).

Poslodavac je obavezan da odluku o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim oglasi kod Nacionalne službe za zapošljavanje i objavi i oglasi na web sajtu Ministarstva zdravlja.

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;

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 obavezno se sačinjava 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.

3. Ugovor o radu

Član 10

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;

3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;

4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;

5) mesto rada;

6) način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme;

7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme;

8) dan početka rada;

9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);

10) novčani iznos osnovne plate, naknade plate, dodataka na platu i druga primanja utvrđena u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom;

11) rokove za isplatu plate i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;

12) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;

13) dužinu probnog rada;

14) trajanje pripravničkog staža, ako se radni odnos zasniva sa pripravnikom, u skladu sa zakonom;

15) trajanje odmora u toku dnevnog rada i godišnjeg odmora.

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

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

Član 11

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslu, 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 o radu, ovaj ugovor i druga akta koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

Član 12

Poslodavac je dužan da na početku svake kalendarske godine dostavi reprezentativnim sindikatima spisak zaposlenih i da na zahtev reprezentativnih sindikata dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih.

Spisak iz stava 1. ovog člana mora da sadrži ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu,

naziv posla i stručnu spremu zaposlenih koji su zasnovali radni odnos.

Član 13

Obaveza je poslodavca da obezbedi broj izvršilaca u skladu sa pravilnikom koji uređuje bliže uslove za obavljanje zdravstvene delatnosti u zdravstvenim ustanovama i drugim oblicima zdravstvene službe, odnosno u skladu sa kadrovskim planom.

4. Probni rad

Član 14

Probni rad može trajati najkraće jedan mesec, a najduže tri meseca.

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

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stepen stručne spreme kao i zaposleni na probnom radu.

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

Komisija je dužna da sedam dana pre isteka probnog rada, direktoru dostavi u pismenoj formi obrazloženo mišljenje o probnom radu zaposlenog.

5. Pripravnici

Član 15

Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme može se zaključiti sa pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za obavljanje određenih poslova zdravstvene delatnosti.

Poslodavac je dužan da zasnuje radni odnos na određeno vreme sa određenim brojem pripravnika, u skladu sa aktom koji u skladu sa zakonom, donosi ministar nadležan za poslove zdravlja (u daljem tekstu: ministar).

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 kojim se uređuje zdravstvena zaštita.

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 (radna knjižica, ugovor o radu, rešenja i drugi akti o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog).

Zaposleni je obavezan da neposrednom rukovodiocu prijavi adresu boravka 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 njegove prethodne pismene saglasnosti, 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 se bliže 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 drugog zaposlenog.

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca se utvrđuju slučajevi kada će se smatrati da postoji potreba procesa i organizacije rada.

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 bez njegovo pristanka:

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 manja od 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 - žena za vreme trudnoće, majka sa detetom predškolskog uzrasta i majka deteta

zaostalog 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 diplomske akademske studije - master (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;

2) kontinuiranu edukaciju.

Troškove stručnog usavršavanja snosi poslodavac.

Član 26

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

1) učešće na stručnim i naučnim skupovima;

2) učešće na seminarima, kursevima 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 septembra 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 1. decembra tekuće godine za narednu godinu.

Plan iz stava 1. ovog člana usvaja upravni odbor zdravstvene ustanove i stavlja zaposlenima na uvid do 31. decembra tekuće godine za narednu godinu.

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

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.

Član 29

Poslodavac upućuje zaposlenog na pohađane 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, odnosno 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 staža u ustanovi, ima pravo na edukaciju iz stava 1. ovog člana.

Član 33

U slučaju kada zaposleni dobrovoljno 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.

Opštim aktom može da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana 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, a za zdravstvene ustanove koje osniva Republika - Ministarstvo.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 35

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

Raspored radnog vremena zaposlenog se objavljuje 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 mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno niti nedeljni odmor od najmanje 24 sata 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;

2) prekovremenim radom (dežurstvom, pripravnošću, kao i radom po pozivu);

3) preraspodelom radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena radno vreme zaposlenog u toku nedelje ne može biti duže od 60 sati.

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.

Član 38

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

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 kriterijuma:

1) prva grupa poslova - 30 sati

- stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja,

- stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja i angio-salama;

2) druga grupa poslova - 35 sati

- stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača i medicinskih tehničara),

- stalni rad u prijemnoj urgentnoj službi (radna mesta lekara, medicinskih tehničara i bolničara koji rade neposredno na zbrinjavanju hitnih slučajeva),

- radna mesta u neonatologiji (radna mesta lekara i medicinskih tehničara);

3) treća grupa poslova - 36 sati

- stalni rad u službama patologije i sudske medicine (radna mesta lekara, medicinskih tehničara i bolničara),

- stalni rad sa duševnim bolesnicima (radna mesta lekara i medicinskih tehničara), a u stacionarnim ustanovama svi zaposleni na odeljenju,

- rad na davanju citostatske terapije (radna mesta lekara i medicinskih tehničara),

- radna mesta u operacionim i porođajnim salama (radna mesta lekara, babica, anestetičara i instrumentara),

- rad u hemodijalizi (svi zaposleni u službi),

- radna mesta u intenzivnoj nezi (radna mesta lekara, anestetičara i medicinskih tehničara),

- stalni rad u službi hematologije i laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima (radna mesta zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, perači suđa i čistačice - higijeničarke),

- stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni),

- stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (radna mesta lekara i medicinskih tehničara);

4) četvrta grupa poslova - 37 sati

- stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju (radna mesta lekara, vozača i medicinskih tehničara),

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

- stalni rad u stomatološkoj ordinaciji (radna mesta stomatologa, stomatološke sestre odnosno medicinske sestre),

- stalni rad u kotlarnicama (ložionicama na čvrsta goriva) rad u perionicama (direktan rad na mašinama) i rad u centralnoj sterilizaciji;

5) peta grupa poslova - 38 sati

- stalni rad noću (od 22 časa do 6 časova narednog dana) duže od jedne trećine radnog vremena.

Skraćeno radno vreme iz stava 2. ovog člana, ne može biti kraće od 30 sati nedeljno.

Skraćeno radno vreme iz st. 2. i 3. ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi i drugi poslovi sa skraćenim radnim vremenom, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

4. Prekovremeni rad

Dežurstvo

Član 39

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

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

Zdravstvenom radniku dežurstvo ne može trajati duže od 10 časova nedeljno.

Izuzetno od stava 3. ovog člana poslodavac može doneti odluku da za određenog zdravstvenog radnika dežurstvo traje i duže, a najviše do 20 časova nedeljno, u zavisnosti od delatnosti zdravstvene ustanove, raspoloživog kadra, kao i organizacije zdravstvene službe za teritoriju koju pokriva zdravstvena ustanova.

Pripravnost

Član 40

Pripravnost je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zaposleni zdravstveni radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti stalno dostupan radi pružanja hitne medicinske pomoći u zdravstvenim ustanovama.

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor.

Zaposleni zdravstveni radnik koji je u pripravnosti mora da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan.

Zaposleni zdravstveni radnik se mora javiti na posao u što kraćem roku.

Rad po pozivu

Član 41

Rad po pozivu jeste poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite.

Ako se organizacijom rada zdravstvene ustanove u redovnom radnom vremenu, odnosno dežurstvu, odnosno pripravnosti, ne može obezbediti kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite, zdravstvena ustanova može, izuzetno (u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda, saobraćajnih nezgoda, kao i u drugim slučajevima kada je potrebno organizovani kontinuiran rad zdravstvene ustanove), organizovati rad po pozivu.

Odluku o uvođenju rada po pozivu donosi direktor, odnosno lice koje on ovlasti, na predlog rukovodioca organizacione jedinice, kojom se određuju zdravstveni radnici koji se pozivaju radi pružanja zdravstvene zaštite.

Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 42

Zaposleni zdravstveni radnik koji radi prekovremeno u skladu sa čl. 39 - 41. ovog ugovora ima pravo na uvećanu platu za prekovremeni rad, u skladu sa ovim ugovorom.

Zaposleni nemedicinski radnik i zdravstveni saradnik koji radi prekovremeno ima pravo na uvećanu platu za prekovremeni rad, u skladu sa ovim ugovorom.

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

Član 43

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 uvećanu platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

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

Član 44

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

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedeljom i praznikom 24 sata.

Sati obavezne prisutnosti u toku dežurstva ili rada po pozivu i stalne pripravnosti se međusobno isključuju.

Član 45

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 46

Zaposleni koji radi puno radno vreme 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 47

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, ako ovim ugovorom nije drukčije određeno.

3. Nedeljni odmor

Član 48

Zaposlenom se mora obezbediti nedeljni odmor od najmanje 24 sata neprekidno u toku radne nedelje.

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristiti nedeljni odmor, poslodavac mora da obezbediti odmor u toku naredne nedelje.

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

Ako zbog nepredviđenih okolnosti koje nastanu posle objavljenog rasporeda, nije moguće obezbediti zaposlenom pravo iz stava 3. ovog člana, to pravo se prenosi na naredni mesec.

4. Godišnji odmor

Član 49

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 dan;

2) stručne spreme:

- najmanje jedan a najviše tri radna dana;

3) uslova rada:

- za rad na poslovima iz prve grupe člana 38. ovog ugovora - za 12 radnih dana,

- za rad na poslovima iz druge grupe člana 38. ovog ugovora - za 10 radnih dana,

- za rad na poslovima iz treće grupe člana 38. ovog ugovora - za osam radnih dana,

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

- za rad na poslovima iz pete grupe poslova 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:

- invalidu rada - za tri radna dana,

- roditelju sa detetom do 14 godina života - za dva radna dana,

- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za tri radna dana,

- 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 radna dana,

- zaposlenom koji ima dete sa teškim fizičkim i mentalnim oštećenjima - za sedam radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

- zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima kao i zaposlenom koji radi u smenama, noću, subotom i nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu skraćenog radnog vremena - za tri radna dana.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Član 50

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.

Poslodavac će pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora naročito voditi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim radnim stažom i zaposlenih sa decom do 14 godina.

V PLAĆENO ODSUSTVO

Član 51

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo 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) porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan;

5) usvajanja deteta - pet radnih dana;

6) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

7) selidbe - tri radna dana;

8) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom - pet radnih dana;

9) odlazak na služenje redovnog vojnog roka, osim civilnog služenja vojnog roka - tri radna dana;

10) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat - do sedam radnih dana;

11) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore - sedam 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 radna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

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 52

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i za obavljanje dužnosti u državnim organima, organima jedinice lokalne samouprave, sindikatima i na poziv pravosudnih organa u skladu sa ovim ugovorom.

VI NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 53

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

četiri 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 54

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

1) oporavka, putovanja, lečenja zaposlenog koje nije obuhvaćeno kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;

2) učestvovanja na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, stručnim kongresima i konferencijama;

3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva;

4) drugih razloga lične prirode.

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

Član 55

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 ministarstva zdravlja, odnosno ministarstva prosvete.

Član 56

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva uz saglasnost poslodavca.

VII BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 57

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravlja na radu.

Član 58

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 zdravlja na radu.

Član 59

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 60

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 61

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 62

Zaposleni kome preti 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 ima pravo na platu kao da je radio na svom radnom mestu, ne čini povredu radne obaveze i ne može mu se po tom osnovu otkazati ugovor o radu.

Član 63

Kada mu preti 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 64

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 i stariji od 55 godina;

5) da nije invalid rada.

Član 65

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

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva.

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

Član 66

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 67

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 68

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 regulisaće se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 69

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 obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju.

Član 70

Poslodavac je dužan da zaposlenom invalidu rada obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 71

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

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način njihovog izbora uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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 72

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 pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih.

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 73

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.

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.

Član 75

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

Na pisani 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 petnaest 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 uočenih 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, najkasnije u roku od tri dana izvesti direktora 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 sa rada, radi obavljanja poslova 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 kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca.

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

Član 80

Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

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.

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 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 Poslovnikom o radu.

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.

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

Član 84

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i 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 inspekcijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;

8) upoznaje se sa nalozima 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 nacrte i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje u 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 ga o svom stavu izveste.

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 lične zaštite 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.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, u uvećanom iznosu, utvrđenom 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.

VIII 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 i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom.

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

Član 92

Koeficijent za obračun plate zaposlenog izražava složenost poslova, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu.

2. Visina osnovice

Član 93

Učesnici ovog ugovora pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Učesnici ovog ugovora u postupku pregovaranja razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 94

Ugovorne strane obavezuju se da pristupe pregovaranju o korekciji osnovice za obračun plata pre isteka roka na koji je ugovorena ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata.

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

Član 95

Zdravstvene ustanove koje ostvaruju prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi mogu uvećati plate do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom.

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.

Uvećanje plate iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu sa aktom o normativima i standardima rada, odnosno kvaliteta obavljenog posla.

Član 96

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

1) za rad za sve dane praznika koji su neradni dani - 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, odnosno rad po pozivu, odnosno pripravnost) - 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, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - 0,4% od osnovne plate;

7) dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

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 uvećanja plate iz stava 1. ovog člana čini proizvod koeficijenta za obračun i isplatu plate zaposlenom i osnovice, a koji su utvrđeni u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Član 97

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 uvećanje plate po osnovu prekovremenog rada za svaki sat tog rada.

Član 98

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 99

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

Član 100

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.

4. Naknada plate

Član 101

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodna tri meseca, 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 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.

Član 102

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) najmanje u visini od 65% prosečne plate u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2) u visini 100% prosečne plate u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću i zbog dobrovoljnog davanja organa i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi.

Član 103

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

Ako zaposleni bude pozvan da radi za vreme pripravnosti, ima pravo na uvećanje plate za sate prekovremenog rada u skladu sa čl. 42. i 96. ovog ugovora, za koje sate mu se umanjuje iznos dodatka iz stava 1. ovog člana.

5. Naknada troškova

Član 104

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.

Zdravstvena ustanova ima pravo da umesto naknade zaposlenom iz stava 1. tačka 1. ovog člana, obezbedi prevoz ukoliko je to za nju povoljnije (sopstveni prevoz ili nabavka mesečne karte kada postoji organizovan javni prevoz.

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 privredi Republike, 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 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.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 3) ovog člana isplaćuje se zaposlenom u skladu sa posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvo.

Član 105

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

Član 106

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.

6. Druga primanja

Član 107

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini tri prosečne plate zaposlenog u momentu isplate, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne plate po zaposlenom 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, u skladu sa propisima kojima se uređuje penzijsko-invalidsko osiguranje;

3) naknadu štete zbog povrede ili profesionalnog oboljenja u skladu sa ovim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

O visini nagrade iz stava 2. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu Godinu u skladu sa odlukom direktora zdravstvene ustanove, a uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

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

1) 50% prosečne plate u privredi u Republici Srbiji - za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu;

2) jedne prosečne plate u privredi u Republici Srbiji - za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu;

3) jedne i po prosečne plate u privredi u Republici Srbiji - za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu;

4) dve prosečne plate u privredi u Republici Srbiji - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Član 108

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 109

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata 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.

Članom uže porodice iz stava 1. 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 110

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

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 111

Zaposlenom prestaje radni odnos i to:

1) istekom roka za koji je zasnovan;

2) kad zaposleni navrši 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 112

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 pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova u zdravstvenoj ustanovi - danom dostavljanja pravosnažne odluke, izuzev u slučaju zdravstvenih razloga;

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

Član 113

Direktor može da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, 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 zaposleni izvrši sledeće povrede radne obaveze:

- neopravdan izostanak sa rada najmanje dva uzastopna radna dana;

- izazivanje nereda i tuče na radu;

- krađe;

- prisustva na radu u pijanom stanju ili pod uticajem narkotika;

- povrede radne obaveze koja u sebi sadrži elemente krivičnog dela;

- netačnog evidentiranja i prikazivanja radnog vremena i rezultata rada u meri da se za sebe ili za drugog ostvari veća plata;

- davanje netačnih podataka koji su uticali na donošenje pogrešnih odluka organa poslodavca, čime je oštećena zdravstvena ustanova ili pojedinac;

- zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom ustanove ili drugih podataka do kojih dolazi radeći svoj posao;

3) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom direktora zdravstvene ustanove, odnosno ako je njegovo ponašanje na radu i u vezi sa radom takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;

4) ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

5) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu;

6) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad;

7) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu zbog izmenjenih ugovorenih uslova rada iz člana 171. stav 1. tač. 1) - 4) Zakona o radu;

8) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) Zakona o radu;

9) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Član 114

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 zaštite 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 115

Direktor je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučajevima iz člana 116. stav 1. tač. 1) do 3) Zakona o radu i drugim slučajevima utvrđenim zakonom, pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu sa konkretno utvrđenim činjenicama i da mu ostavi rok od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se u pisanoj formi izjasni na navode iz upozorenja direktora.

Član 116

Direktor 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 117

Direktor može ceneći olakšavajuće okolnosti kao i činjenicu da povreda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, u upozorenju da zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu bez pisanog upozorenja.

Član 118

Direktor je dužan da pisano upozorenje pre otkaza ugovora o radu dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član.

Sindikat je dužan da dostavi pisano mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Član 119

Direktor ne može da otkaže ugovor o radu zaposlenom zbog sledećeg:

1) privremene sprečenosti za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;

2) korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

3) odsluženja ili dosluženja vojnog roka;

4) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, pola, jezika, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja ili nekog drugog ličnog svojstva zaposlenog;

5) delovanja u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;

6) obraćanja zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

X USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 120

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

Član 121

Sindikat ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore predstavnika,

organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.

Član 122

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

Član 123

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 124

Poslodavac je dužan da obezbedi:

1) predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca 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 pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 125

Poslodavac ima obavezu da sindikat obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu radu zdravstvene ustanove, odnosno ugovoru zaključenom sa Republičkim zavodom 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 sindikatu 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 126

Poslodavac je obavezan da 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 od najmanje sedam radnih dana godišnje.

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

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.) omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 127

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

Član 128

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

1) obezbedi obavljanje stručno-administrativno 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 zasebnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;

3) korišćenje sale za sastanke;

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

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

6) izradi završni račun;

7) vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu;

8) da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti;

9) 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.

Član 129

Poslodavac je dužan da sindikatu 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 kojim se utvrđuje poslovna tajna, 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 zavodom za zdravstveno osiguranje i dr.).

Član 130

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

1) na 40 plaćenih sati rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih sati ako sindikat ima manje od 200 članova.

Ovlašćeni predstavnik sindikata potpisnika ovog ugovora u višim organima i telima i to: predsednik, odnosno poverenik okružnog, odnosno regionalnog, odnosno gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata ima pravo na najmanje 60 plaćenih sati rada mesečno za rad u sindikatu.

Broj sati rada iz stava 2. ovog člana uvećava se srazmerno broju članova sindikata na okrugu - gradu, odnosno regionu, pokrajini i Republici.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom poslodavca i sindikata, može se utvrditi da ovlašćeni predstavnik sindikata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom poslodavca i sindikata utvrđuje se broj ovlašćenih predstavnika sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo.

Vreme provedeno u vršenju sindikalne funkcije smatra se vremenom provedenim na radu.

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

Član 131

Poslodavac je dužan da uvećanu mesečnu platu u visini tri osnovice utvrđene za obračun i isplatu plata zaposlenih u zdravstvu isplaćuje, i to:

1) predsedniku, odnosno povereniku reprezentativnog sindikata u zdravstvenoj ustanovi;

2) predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, potpisnika ovog ugovora.

Pravo iz stava 1. tačka 2) ovog člana mogu steći i sindikati koji od momenta zaključenja ovog ugovora steknu reprezentativnost na nivou Republike Srbije.

Član 132

Poslodavac je dužan da poštuje uslove učlanjenja, isčlanjenja, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član.

Član 133

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 134

Poslodavac ne može da otkaže 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 zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac je obavezan da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojim neće imati manju platu od plate koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

XI OBAVEŠTAVANJE ZAPOSLENIH

Član 135

Poslodavac je dužan da obaveštava zaposlene 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 zaposlene 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 136

Zaposleni ima pravo da 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 pisanoj formi ili upućuje usmeno neposrednom rukovodiocu.

Neposredni rukovodilac je dužan da zahtev o pitanjima koja nisu iz njegove nadležnosti ustupi ovlašćenom licu u ustanovi.

O zahtevu iz stava 1. ovog člana koji je dostavljen u pismenoj formi, zaposleni 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.

XII PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 137

Sindikat 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 138

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 zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

XIII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 139

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

Član 140

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.

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.

XIV MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 141

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 142

Postupak pred arbitrom pokreće se u roku od tri 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 143

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 144

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 90 od dana dostavljanja rešenja, odnosno od saznanja za povredu prava.

2. Kolektivni radni spor

Član 145

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

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 146

Učesnici ovog ugovora su saglasni da u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora utvrde jedinstvene kriterijume za procenu poslova sa povećanim rizikom koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama, kao i za skraćeno radno vreme, koji će se, nakon potpisivanja, primenjivati kao aneks ovog ugovora od dana stupanja na snagu.

Odredbe čl. 37. 38. i 49. stav 1. tačka 3) ovog ugovora primenjivaće se najduže godinu dana od dana donošenja jedinstvenih kriterijuma iz stava 1. ovog člana.

Poslodavac je dužan da u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu jedinstvenih kriterijuma iz stava 1. ovog člana, uskladi akt o proceni rizika na radnom mestu i radnoj okolini

sa ovim ugovorom i zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

Član 147

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju.

Član 148

Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

Član 149

Predlog za izmene i dopune ovog ugovora 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 150

Učesnici kolektivnog ugovora kod poslodavca dužni su da, u roku od 90 dana od dana stupanja

na snagu ovog ugovora, započnu pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 151

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 152

Učesnici ovog kolektivnog ugovora imenuju po tri člana u komisiju koja prati primenu i daje autentična tumačenja ovog ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana dužna je da učesnike ovog ugovora obaveštava o primeni i datim autentičnim tumačenjima ovog ugovora najmanje jednom godišnje.

Član 153

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".