КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

ДОМ ЗДРАВЉА АЛИБУНАР

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013,75/2014,13/2017-oдлука УС, 113/2017 и 95/2018-аут.тум. ), закључују

1. Покрајинска влада, Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16, коју представља и заступа Покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић (у даљем тексту: Оснивач)
2. Дом здравља "Алибунар", Алибунар, Трг Слободе 8, кога представља и заступа вд директор др Динка Кожокар Даждеа (у даљем тексту: Послодавац) и,
3. Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије - Синдикална организација Дом здравља Алибунар (у даљем тексту: Синдикат), који заступа и представља председник Оливера Марган

(у даљем тексту: учесници овог Уговора) дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020. године, з а к љ у ч у ј у

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА**

**ДОМ ЗДРАВЉА "АЛИБУНАР"**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Колективним уговором код послодавца Дом здравља Алибунар (у даљем тексту: уговор), у складу са законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ( " Сл.гласник РС", бр. 96/2019 и 58/ 2020- Анекс) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених код послодавца, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог Уговора, као и друга питања која су од значаја за запослене и послодавца.

**Члан 2.**

Овај Уговор се непосредно примењује код Послодавца чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и локална самоуправа.

Уговор, односно правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и овим уговором.

Уговор, односно уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и Уговором, као и друга права која нису предвиђена овим уговором, у складу са законом.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Дом здравља Алибунар из Алибунара основан у складу са прописом којим се утврђује план мреже здравствених установа.

**Члан 3**.

Ако Синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

Синдикат може да покрене поступак мирног решавања радног спора у складу са законом.

Послодавац не може да користи рад преко Агенције за привремено запошљавање, у складу са законом.

**Члан 4.**

Послодавац код кога није основан синдикат, на основу захтева синдиката потписника овог уговора, доставиће општи акт, а ако не доноси општи акт- уговор о раду запосленог, којим се утврђују права, обавезе и одговорности које се уређују уговором.

**II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

**1. Услови за заснивање радног односа**

**Члан 5.**

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

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

Правилником се утврђује и број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

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.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има иста права као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

**Члан 6.**

Правилник доноси директор Дома здравља, уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да синдикату достави и акт о распоређивању запосленог који је донет у складу са правилником.

Синдикат из става 1. овог члана дужан је да у року од седам дана од дана достављања доставе своје мишљење на Предлог правилника.

Ако синдикат из става 1. овог члана не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедаба.

**2. Поступак избора кандидата**

**Члан 7.**

Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:

1. трајним премештајем запосленог;
2. на основу споразума о преузимању;
3. спровођењем конкурса.

Поступак спровођења конкурса из става 1. тачка 3) овог члана покреће Послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа који је у складу са кадровским планом код Послодавца који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

Јавни оглас из става 2. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

**Члан 8.**

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

**Члан 9.**

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 јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

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

**3. Уговор о раду**

**Члан 10.**

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

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

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

Уговор о раду не мора да садржи елемента из става (2) тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, овим уговором, правилником о раду 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.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

**Члан 11.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о пословима који се обављају на одређеном радном месту, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

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

Послодавац је дужан да запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

**Члан 12.**

На захтев синдиката у установи, послодавац је дужан да достави списак запослених на почетку сваке календарске године, као и да 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 ниво образовања запослених који су засновали радни однос.

**Члан 13.**

Послодавац је дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом код Послодавца.

**4. Пробни рад**

**Члан 14.**

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 из става 2. овог члана морају имати најмање исту врсту и ниво 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.

**5. Приправници**

**Члан 15**.

Послодавац закључује са здравственим радником који обавља приправнички стаж уговор о раду или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Послодавац може лицу са којим закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

За време трајања приправничког стажа, приправник који је засновао радни однос са послодавцем има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом којим се уређује рад и законом којим се уређује рад запослених у јавним службама, односно у складу са уговором о раду.

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

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

**6. 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 радноправни статус запосленог код послодавца (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је дужан да непосредном руководиоцу пријави адресу пребивалишта односно боравишта и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

**7. 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 процене ментора и непосредног руководиоца.

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

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

**Члан 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 руководилац могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за безбедно обављање послова.

**Члан 20.**

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

**8. Измена уговорених услова рада**

**Члан 21.**

Због потреба 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 и овим уговором.

Уговором се утврђују случајеви када ће се сматрати да постоји потреба процеса и организације рада.

**Члан 22.**

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим запослених који су у тиму изабраног лекара:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу овим уговором.
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад до 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају;
3. Запослена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана;
4. Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

**III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Образовање**

**Члан 23.**

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

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

**Члан 24.**

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

1. три радна дана за сваки испит;
2. 15 радних дана за дипломски испит;
3. 30 радних дана за 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. специјализације и уже специјализације; континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника;
2. специјализације здравствених сарадника.

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси послодавац.

Трошкове континуиране едукације здравствених радника сноси надлежна комора, послодавац, односно здравствени радник.

Трошкове континуиране едукације сноси здравствени радник искључиво у случају када се запослени на лични захтев едукује, а послодавац не сматра да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

Запослени има право да професионално напредује, у складу са законом.

**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 (у даљем тексту: План) здравствених радника и здравствених сарадника, који доноси послодавац, а на основу предлога Стручног савета Дома здравља.

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

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

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

На предлог Плана, мишљење даје Завод за јавно здравље основан за територију на којој послодавац обавља делатност.

Послодавац је у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.

**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.

Послодавац дужан је да закључи уговор са здравственим радником, односно здравственим сарадником, којим се уређује међусобна права, обавезе и одговорности у вези са специјализацијом, односно ужом специјализацијом.

Здравствени радник, односно здравствени сарадник дужан је да код послодавца проведе у радном односу, по завршеној специјализацији, односно ужој специјализацији, двоструко дужи период од периода трајања специјализације, односно уже специјализације, за време које је финансирао послодавац.

Изузетно од става 3. овог члана, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 2. овог члана, односно уговор о раду са послодавцем и у краћем периоду од периода из става 3. овог члана, уз обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде здравственог радника, односно здравственог сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

**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, као и 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 стручног усавршавања, послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

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

**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 другачије одређено.

Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

У случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

**2. Распоред радног времена запосленог**

**Члан 35.**

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

Непосредни руководилац дужан је да запосленог обавести о промени његовог распореда радног времена, у року не краћем од 48 часова унапред.

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

**Члан 36.**

Послодавац, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету)
2. прековременим радом (дежурством, и у изузетним случајевима утврђеним чланом 41. став 4. овог уговора и радом по позиву);

**3. Скраћено радно време**

**Члан 37.**

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 ,овим уговором и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија,Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

**Члан 38.**

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.

Послодавац актом о процени ризика утврђује радна места са повећаним ризиком.

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 у зони зрачења у Радиолошкој и Пнеумофтизиолошкој служби (лекар спец. радиологије, лекар спец. пнеумофтизиологије и ртг. техничара),

1. друга група послова од 35 сати

* стални рад у Служби хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача и медицинских техничара),

1. трећа група послова од 36 сати

* стални рад у лабораторији са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице - хигијеничарке),

1. 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 у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно техничара или медицинске сестре и зубни техничари),

1. Скраћено радно време из става 3. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.
2. Скраћено радно време из става 3. и 4. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.
3. 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.**

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код послодавца, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена у току радног времена, односно после истека радног времена, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента, што се сматра прековременим радом, о чему је послодавац дужан да писмено обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са прописом којим се уређује рад, може да се одреди прековремени рад на тим пословима у случају из става 1. овог члана, као и у случају да се пружањем здравствене заштите не може организовати на други начин.

**4. Прековремени рад**

**Дежурство**

**Члан 40.**

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

Послодавац, може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан код послодавца.

Дежурство из става 1. овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

Дежурство које се уводи ноћу, почиње после друге смене, а завршава се почетком рада прве смене.

Одлуку о увођењу и обиму дежурства код послодавца, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

За време дежурства запослени обавља послове код послодавца у складу са одлуком о дежурству, тако да просечно недељно радно време са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на најдуже деветомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно.

Запослени који дежура може да ради најдуже 24 часа непрекидно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена.

**Приправност и рад по позиву**

**Члан 41.**

Послодавац може увести рад по позиву, као и прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором.

Рад по позиву је посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник долази на позив ради пружања здравствене заштите ван његовог утврђеног радног времена.

Рад по позиву може се увести за запослене који се налазе у приправности.

Изузетно, рад по позиву може се увести и за запослене који се не налазе у приправности у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, кризних и ванредних ситуација, у складу са законом.

За време приправности, здравствени радник није присутан код послодавца, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица.

Одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор, утврђује се време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Изузетно, одредбе овог члана односе се и на друге запослене код послодавца, уколико за тим постоји неодложна потреба.

Запослени који је у приправности дужан је да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван и мора се јавити на посао у што краћем року.

**5. Права запослених по основу прековременог рада**

**Члан 42.**

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности у складу са чл. 39-41. и чланом 95. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом,овим уговором и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија,Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено или је у приправности, има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са овим законом, овим уговором и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија,Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

**Члан 43.**

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 42. став 4. овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чланом 95. овог уговора.

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 44**.

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

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

Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог.

Изузетно од става 3. овог члана, запослени може да буде приправан и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.

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

**Члан 45.**

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату у установи, који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

**Члан 46.**

Запосленој за време трудноће, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме године живота, или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

**V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**1. Одмор у току дневног рада**

**Члан 47.**

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 48.**

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

**3. Недељни одмор**

**Члан 49.**

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

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

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

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

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

1. **Годишњи одмор**

**Члан 50.**

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**: најмање један, а највише пет радних дана и то:

* први и други степен стручне спреме - за три радна дан,
* трећи до петог степена стручне спреме - за четири радна дана и
* шести до осмог степена стручне спреме - за пет радна дана.

1. **услова рада и то**:

* за рад на пословима из прве групе члана 38.овог уговора - за 12 радних дана,
* за рад на пословима из друге групе члана 38.овог уговора - за 10 радних дана,
* за рад на пословима из треће групе члана 38.овог уговора - за 8 радних дана,
* за рад на пословима из четврте групе члана 38.овог уговора из - за 5 радних дана,
* запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а неостварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. овог уговора - за три радна дана.

1. **доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то** за:

* изузетне резултате рада - пет радних дана;

1. **социјалног и здравственог статуса запосленог**:

* особи са инвалидитетом - за пет радна дана,
* родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан
* самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
* 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 се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - за пет радних дана;

1. **Kонтакта са пацијентима**:

* запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38.овог уговора - за три радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 38. овог уговора имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права, као и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

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

**Члан 51.**

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

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

При изради плана коришћења годишњег одмора, послодавац нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим укупним стажом осигурања и захтевима запослених са децом до 14 година.

**VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

**Члан 52**.

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

* склапања брака - седам радних дана;
* склапање брака детета - три радна дана;
* рођење детета - пет радних дана;
* рођење детета другог члана уже породице - један радни дан;a ако је рођено ван Јужнобанатског округа два радна дана
* усвајања детета - пет радних дана;
* поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
* теже болести члана уже породице - седам радних дана ( не мора у континуитету)
* селидбе - три радна дана;
* отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
* учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
* упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;
* У другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца ( административне послове- 2 радна дана)

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

1. због смрти члана уже породице - пет радних дана;
2. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана,

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

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

Изузетно од става 1.овог члана 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 53.**

Запослени има право на плаћено одсуство ради присуствовања састанцима и седницима синдиката, као и на позив државних органа, органима јединице локалне самоуправе и правосудних органа, у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

**VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

**Члан 54.**

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до тридесет радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним уговором.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеном уговором, када то не ремети процес рада.

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

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

**Члан 55.**

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

1. опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које нису обухваћене као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
4. у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
5. других разлога личне природе.

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

**Члан 56.**

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 57.**

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

**VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

**1. Права и обавезе**

**Члан 58.**

Уговором у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

**Члан 59.**

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 здравље на раду.

**Члан 60.**

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 61.**

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 62.**

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 63.**

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

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

**Члан 64.**

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

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

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

**2. Послови са повећаним ризиком**

**Члан 65.**

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

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

**Члан 66.**

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

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

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

**Члан 67.**

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 68.**

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 69.**

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

Уговором уређује се начин остваривања права из става 1 .овог члана

**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.

**Члан 71.**

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

**3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

**Члан 72**.

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

у складу са ставом 1. овог члана утврђује се број представника запослених за безбедност и здравље на раду и то 3 (три) члана кога именује синдикат.

**Члан 73.**

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:

1. престанка радног односа код послодавца,
2. подношења оставке,
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, и потписима запослених;
4. одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду

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

**Члан 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 колективним уговором код послодавца.

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, а у случају наступања околности из става 1.тач.1.и 2. овог члана, одмах по њиховом настанку.

**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 од 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 здрављу 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, ради обављања активности 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 општим актом послодавца.

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, уговором и општим актима послодавца.

**Члан 81.**

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да синдикат 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. представници запослених за безбедност и здравље на раду;
2. представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 5 (пет) чланова, стим да су 3 ( три)предстваника запослених које синдикат предлаже код Послодавца, а 1 ( један) представник кога именује директор код Послодавца и лице задужено за безебедност и здравље на раду код Послодавца.

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

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

**Члан 83.**

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

Директор, односно синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду одбора.

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 у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним 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 синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

**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.

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

5**. Средства и опрема за личну заштиту 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 професионалних обољења.

Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из став 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, овим уговором и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија,Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

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

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

Основна плата и додаци на плату из члана 95. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

**2. Висина основице**

**Члан 92.**

Учесници овог уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Учесници овог уговора у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијента.

**Члан 93.**

Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од 10 дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

**Члан 94.**

Здравствене установе које оставрују 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 синдикат.

Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом 1.овог члана, утврђују се општим актом послодавца.

**Члан 95.**

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.

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

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

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

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

**Члан 96.**

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

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

**Члан 97.**

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 98.**

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

**Члан 99.**

Лице 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.

**3. Накнада плате**

**Члан 100.**

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

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

У случају из става 1. тачка 5) овог члана, запослени који је на специјализацији има право на усклађивање накнаде плате.

Утврђена висина накнаде плате из става 2. овог члана увећава се за проценат увећања плате за делатност здравства.

**Члан 101.**

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

**Члан 102.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходнх 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1. за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;
2. почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плоате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, за преостали износ разлике до висине 100% просечне плате.

Право на накнаду плате из ст. 1 и 2. овог члана, остварује запослени који је одсуствовао са рада почев од 01.марта 2020. године из разлога наведених у ставу 1.овог члана.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарниг инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министасртва унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

**4. Накнада трошкова**

**Члан 103.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду;
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.

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

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.

**Члан 104.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

**Члан 105.**

Послодавац може из сопствених прихода Дома здравља 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.

**5. Друга примања**

**Члан 106.**

Послодавац је дужан запосленом да исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија,Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, као и овим уговором:

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 на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 3. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије;

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину - новчана честитка у вредности до непорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

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

1. 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
2. једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
3. једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
4. две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу.
5. три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу

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

**Члан 107.**

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

**Члан 108.**

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 утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. 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.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1. рођење детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
2. помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последењем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;
3. помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
4. другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Чланом уже породице из става 1. тачка 1), 2) и 5) овог члана сматра се : брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

**Члан 109.**

Послодавац је дужан да детету здравственог радника и другог запосленог у здравственој установи, који је изгубио живот у обављању послова исплаћује месечну новчану помоћ и то по категоријама:

* за дете предшколског узраста - 10% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у републици у претходној години;
* за дете шкослског узраста до завршетка основне школе - 15% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години;
* за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента најкасније до навршених 26 година живота - 25 % просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години.

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у различитим категоријама, исплаћује се један износ помоћи и то детету које остварује најповољније право.

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у истој категорији, исплаћује се један износ новчане помоћи.

У случају да запослени из става 1. овог члана нема деце, послодавац је дужан да брачном, односно ванбрачном другу запосленог исплати једнократну новчану помоћ у износу просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

Новчана помоћ из става 4. овог члана доспева у року од 30 дана од дана када је запослени изгубио живот.

Исплата месечне новчане помоћи, односно једнократне новчане помоћи, обезбеђује се из средства послодавца.

**Члан 110.**

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

Ближи услови за доделу помоћи из става 1. овог члана уређује се општим актом.

**X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 111.**

Запосленом престаје радни однос и то:

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

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

**Члан 112**.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне 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 113.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду и овим уговором;

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину,и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом о раду и овим уговором,
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности.
7. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
8. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

**Члан 114.**

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 115.**

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

**Члан 116.**

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

**Члан 117.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона о раду, 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, да изрекне једну од мера предвиђених законом.

**Члан 118.**

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 114. овог уговора.

**Члан 119.**

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

1. привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. 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 обављање послова на којима запослени ради.

**XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

**Члан 120.**

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају и иступају из синдиката под условима прописаним статутом и правилима синдиката.

**Члан 121.**

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

**Члан 122.**

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

**Члан 123.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

**Члан 124.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику синдиката у установи, који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. да се размотре мишљења и предлози синдиката у установи, који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

**Члан 125**.

Послодавац има обавезу да синдикату у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

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

Послодавац је дужан да синдикату у установи који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

**Члан 126.**

Послодавац је обавезан да овлашћеном представнику 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 представнику синдиката у трајању до седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који је изабран у синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

**Члан 127.**

Списак са именима синдикалног представника код Послодавца, изабраног у складу са статутом синдиката, који је потписан од председника синдиката код послодавца, прослеђује се директору.

**Члан 128.**

Послодавац је дужан да синдикату код послодавца, 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 са неопходним канцеларијским намештајем, у зависности од броја чланова синдиката;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

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

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

Обавезе послодавца из става 2. тачка 1) овог члана престаје у складу са статутом синдиката даном престанка чланства запосленог у синдикату.

Послодавац може, да 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.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно - спортских такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

**Члан 129.**

Послодавац је дужан да синдикату код послодавца 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 установе којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

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

**Члан 130.**

Овлашћени представник 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 синдиката на нивоу Републике 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.

Уговором или споразумом послодавца и синдиката утврђује се право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

Ако уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става (1) овог члана.

**Члан 131.**

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

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

**Члан 132.**

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

**Члан 133.**

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

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

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

**Члан 134.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно од става 1. овог члана, 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, проглашавањем технолошким вишком) представника синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији ( председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Запосленом коме мирују права и обавезе због избора, односно именовања на функцију у синдикату, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца на одговарајуће радно место.

**XII. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА**

**Члан 135.**

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

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

**Члан 136.**

Запослени има право да, у складу са чланом 134. овог уговора, захтева обавештење о:

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

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

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

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

**XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

**Члан 137.**

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним Законом и овим Уговором.

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

**Члан 138.**

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

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

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

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

**XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 139.**

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

**Члан 140**.

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

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

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

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

**XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

**1. Индивидуални спор**

**Члан 141.**

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

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

**Члан 142.**

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

**Члан 143.**

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 144.**

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

**Члан 145.**

Индивидуални радни спор може се решавати у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом:

1. отказа уговора о раду;
2. радног времена;
3. остваривања права на годишњи одмор;
4. исплате плате и накнаде плате;
5. исплата накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
6. исплате отпремнине при одласку у пензију,јубиларне награде и других примања у складу са законом,
7. дискриминације и злостављања на раду.

**2. Колективни радни спор**

**Члан 146.**

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

**XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 147.**

Учесници овог уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствене методологије за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама.

Јединствену методологију из става 1. овог члана доноси здравствена установа која обавља делатност медицине рада (завод за медицину рада) уз сарадњу са потписницима овог уговора, у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

**Члан 148.**

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица уговорних страна.

**Члан 149.**

Овај уговор закључује се на период од три године.

**Члан 150.**

Предлог за измене и допуне овог уговора у писменом облику 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 151.**

Важење уговора може престати пре истека уговореног рока споразумом свих учесника или отказом.

Свака уговорена страна може отказати овај уговор уз писмено образложење

У случају отказа уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

**Члан 152**

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

**Члан 153**

Потписници овог уговора именују по три члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике овог уговора обавештава о примени и датим аутентичним тумачењима овог уговора најмање једном годишње.

**Члан 154.**

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

ЗА ОСНИВАЧА

Покрајински секретар за здравство

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

проф. др Зоран Гојковић

ЗА СИНДИКАT ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ ЗА ДОМ ЗДРАВЉА „АЛИБУНАР“

И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ Директор

Синдикална организација Дома здрвља Алибунар

Председник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оливера Марган др Динка Кожокар Даждеа

Уговор је објављен на огласној табли Дом здравља Алибунар, дана \_\_\_\_\_\_\_

Уговор је ступио на снагу дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_