



Дом здравља Суботица
Dom zdravlja Subotica
Szabadkai Egészségház

adresa: Petefi Šandora 7, 24000 Subotica
telefon: +381 24 600-735
fax: +381 24 552 239
e-mail: domzdravljasu@googlemail.com
PIB: 105303985
matični broj: 08881294
račun: 840-766667-94 kod Uprave za trezor

Broj: 01-457

Dana: 19. februara 2015. godine

SUBOTICA

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DOM ZDRAVLJA SUBOTICA

Subotica, februar 2015.

Na osnovu člana 1.stav 2. člana 3. stav 1. i člana 247. Zakona o radu (»Službeni glasnik RS« br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013 i 75/2014), Grad Subotica kao osnivač Doma zdravlja Subotica, reprezentativni sindikati: Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije - Organizacija sindikata Dom zdravlja Subotica, Sindikat medicinskih sestara i tehničara Srbije - Osnovna organizacija Dom zdravlja Subotica, Sindikat „Nezavisnost“ - Dom zdravlja Subotica i Poslodavac Dom zdravlja Subotica dana 19. februara 2015. godine zaključili su u Subotici

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DOM ZDRAVLJA SUBOTICA

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za Dom zdravlja Subotica (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) kod Poslodavca Doma zdravlja Subotica (u daljem tekstu: Poslodavac) uređuju se u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, Posebnim Kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, Autonomna Pokrajina i jedinica lokalne samouprave (Sl. Glasnik RS 1/2015) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa i po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika ovog Kolektivnog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca.

Član 2.

Pored prava i obaveza utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom zaposleni kod Poslodavca imaju sva prava i obaveze utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, drugim zakonskim i podzakonskim aktima i ugovorom o radu.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora neposredno se primenjuju na sve zaposlene kod Poslodavca.

Prava i obaveze direktora uređuju se ugovorom o radu odnosno ugovorom o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima (za direktora koji nije zasnovao radni odnos) koji zaključuju direktor i predsednik Upravnog odbora Poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 3.

Radni odnos sa Poslodavcem može da zasnuje lice koje ima najmanje 15 godina života, ima opštu zdravstvenu sposobnost i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik).

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

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca.

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

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

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova donosi direktor po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnih sindikata.

Reprezentativni sindikati dužni su da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostave svoje mišljenje na predlog Pravilnika.

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

Član 4.

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

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

Član 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Poslodavca raspisivanjem javnog oglasa, a u skladu sa kadrovskim planom Poslodavca koji donosi ministar nadležan za poslove zdravlja.

Poslodavac je obavezan da odluku o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim oglasi kod Nacionalne službe za zapošljavanje, na web sajtu Poslodavca kao i da je dostavi Ministarstvu zdravlja, radi objavljivanja na internet stranici Ministarstva.

Član 6.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

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

Rok za prijavu kandidata je osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Nacionalne službe za zapošljavanje i web stranici Poslodavca i internet stranici Ministarstva zdravlja.

Član 7.

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

O razgovoru sa kandidatom obavezno se sačinjava zapisnik.

O izboru kandidata odlučuje direktor.

Direktor prethodno može pribaviti mišljenje načelnika Službe u kojoj će kandidat po prijemu raditi.

Rok u kome kandidat mora biti obavešten o izboru ne može biti duži od 30 dana od dana isteka roka za prijavu kandidata. Obaveštavanje kandidata se vrši objavljivanjem odluke o izboru kandidata na web stranici Poslodavca.

Lice koje zasniva radni odnos dužno je da Poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na određenim poslovima.

2. Ugovor o radu

Član 8.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac na neodređeno ili određeno vreme, zavisno od potrebe za obavljanjem poslova kod Poslodavca.

Ugovor o radu u ime i za račun Poslodavca zaključuje direktor ili lice koje on pismeno ovlasti.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor ili lice ovlašćeno od strane direktora.

Ugovor o radu se zaključuje pre stupanja zaposlenog na rad, u pismenom obliku u najmanje tri primerka od kojih se jedan predaje zaposlenom a dva zadržava Poslodavac.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji Poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Član 9.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na njegov zahtev, dostavi na uvid Zakon o radu, Poseban kolektivni ugovor, ovaj Kolektivni ugovor i druga akta koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja na radu i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i Poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa zakonom.

Zaposleni stupa na rad danom utvrđenim ugovorom o radu i ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupa na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupa na rad iz opravdanih razloga ili ako se zaposleni i Poslodavac drugačije dogovore.

Član 10.

Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište Poslodavca;
2. lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;

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

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

Ugovor o radu ne mora da sadrži elementa iz stava 1. tač. 11.), 12.) i 16.). 17) ovog člana, ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim aktom Poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze zaposlenog koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, Posebnog kolektivnog ugovora, ovog Kolektivnog ugovora i opšteg akta Poslodavca.

3. Probni rad

Član 11.

Radni odnos na svim poslovima se može zasnivati sa određivanjem probnog rada u trajanju od najkraće jedan mesec a najduže šest meseci, o čemu odlučuje direktor. Probni rad se ugovara ugovorom o radu.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, direktor i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu

Radne i druge stručne sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada utvrđuje Komisija od tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja kao i zaposleni na probnom radu.

Komisiju iz stava 3. ovog člana imenuje direktor.

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

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

4.Radni odnos na određeno vreme

Član 12.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-2) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Član 13.

Radni odnos na određeno vreme zasniva se na način i po postupku predviđenom za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme.

Član 14.

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

5. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 15.

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu sa određenim licem za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada (poslovi sa povećanim rizikom) samo ako takvo lice ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Član 16.

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom samo na osnovu predhodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposleni koji radi na poslovima iz stava 1. ovog člana kao i drugi zaposleni koji radi na poslovima za koje je predviđen prethodni i periodični pregled dužan je da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje Poslodavac.

6. Personalni dosije zaposlenog

Član 17.

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

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

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

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

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

7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 18.

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

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

Član 19.

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

Opštim aktom se bliže uređuje način organizovanja obuke.

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

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

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

Član 20.

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

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

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

Član 21.

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

8. Radni odnos sa punim i nepunim radnim vremenom vreme

Član 22.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Opštim aktom Poslodavca u skladu sa zakonom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Radni odnos kod Poslodavca može da se zasnuje i sa nepunim radnim vremenom na neodređeno ili na određeno vreme u skladu sa zakonom i drugim važećim propisima.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Direktor je obavezan da informiše reprezentativne sindikate o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

9. Pripravnički staž

Član 23.

Radni odnos u svojstvu pripravnika se zasniva sa licem koje prvi put zasniva radni odnos i to na svim poslovima za čije se obavljanje Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme.

Pripravnički staž za pripravnike nemedicinske radnike traje šest meseci.

Na zdravstvene radnike i zdravstvene saradnike u pogledu pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita primenjuju se odredbe Zakona o zdravstvenoj zaštiti i Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika koji donosi Ministar zdravlja.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito dužina trajanja pripravničkog staža i obaveza polaganja stručnog ispita.

Član 24.

U toku pripravničkog staža nemedicinskog radnika se prati rad pripravnika i na kraju pripravničkog rada se daje ocena stručne sposobnosti pripravnika.

Pripravnik nemedicinski radnik polaže pripravnički ispit pred komisijom od tri člana imenovanom od strane direktora.

Članovi komisije iz prethodnog stava moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik, a jedan član komisije mora da bude iste struke kao i pripravnik.

Radni odnos u svojstvu pripravnika nemedicinskog radnika može se zasnovati na određeno ili neodređeno vreme.

Pripravnik nemedicinski radnik koji je primljen u radni odnos na neodređeno vreme i koji je položio stručni ispit raspoređuje se na poslove prema potrebama Poslodavca, a pripravniku koji nije položio stručni ispit otkazuje se ugovor o radu i prestaje mu radni odnos kod Poslodavca.

Pripravniku koji je radni odnos zasnovao na određeno vreme radi obavljanja pripravničkog staža radni odnos prestaje istekom roka na koji je zasnovao radni odnos.

10. Volontersko obavljanje pripravničkog staža

Član 25.

Pripravnički staž može se obavljati i u obliku volonterskog rada, kao rad van radnog odnosa.

Lice sa kojim je zaključen ugovor o volonterskom radu radi obavljanja pripravničkog staža u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ima prava iz obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može da zaključi ugovor o volonterskom radu radi obavljanju pripravničkog staža sa nezaposlenim licem radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad.

Volonter primljen radi volonterskog obavljanja pripravničkog staža nema pravo na naknadu za obavljeni rad.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO USAVRŠAVANJE I KONTINUIRANA EDUKACIJA

1. Obrazovanje

Član 26.

Poslodavac može, u skladu sa Pravilnikom, Planom stručnog obrazovanja i usavršavanja Poslodavca i Kadrovskim planom Poslodavca, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje, i to:

- 1) ako se ukaže potreba za dodatnim obrazovanjem zaposlenog;
- 2) ako premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada, zahteva dodatna znanja i veštine za obavljanje ovih poslova.

Član 27.

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

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

2. Stručno usavršavanje

Član 28.

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

1. specijalizacije;
2. kontinuiranu edukaciju.

Troškove stručnog usavršavanja snosi Poslodavac.

Član 29.

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

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

Član 30.

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje u skladu sa svojom delatnošću, prema Planu stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika (u daljem tekstu: Plan), koji donosi Upravni odbor, a na osnovu predloga Stručnog saveta Poslodavca.

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

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

Plan iz stava 1. ovog člana usvaja Upravni odbor i stavlja zaposlenima na uvid do kraja septembra tekuće godine za narednu godinu.

Na predlog Plana iz stava mišljenje daje Zavod za javno zdravlje Subotica.

Član 31.

Zaposleni koga je Poslodavac uputio na specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, i to 30 dana za specijalistički ispit.

Član 32.

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

Član 33.

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

Član 34.

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

3. Edukacija koja nije o trošku Poslodavca

Član 35.

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

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

Član 36.

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

Zaposleni iz stava 1. ovog člana koga Poslodavac nije uputio na pohađanje programa kontinuirane edukacije, ima pravo na plaćeno odsustvu u trajanju od najviše 10 radnih dana u toku kalendarske godine.

IV RADNO VREME

1. Pojam radnog vremena

Član 37.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu Poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i Poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Član 38.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv Poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti uređuje se odlukom direktora.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

Član 39.

Radno vreme zaposlenog, po pravilu, iznosi 40 časova u radnoj nedelji (puno radno vreme).

Ukoliko za pojedine poslove propisi predviđaju puno radno vreme u kraćem trajanju od 40 časova u radnoj nedelji, za ove poslove zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi puno radno vreme.

Na pojedinim ili svim poslovima, na osnovu odluke direktora, radno vreme može iznositi manje od 40 časova.

Odluku o rasporedu radnog vremena u okviru ukupnog godišnjeg fonda radnog vremena donosi direktor.

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena kod Poslodavca utvrđuje Osnivač – Grad Subotica.

Član 40.

U slučaju potrebe direktor, u skladu sa zakonom, donosi odluku o preraspodeli radnog vremena, s time da radno vreme zaposlenog ne može trajati duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena se ne smatra prekovremenim radom.

2. Skraćeno radno vreme

Član 41.

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

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

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

- 1) prva grupa poslova od 30 sati
- stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja,
- 2) druga grupa poslova od 35 sati
- stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača, medicinskih sestara i tehničara),
- 3) treća grupa poslova od 36 sati
- stalni rad sa licima sa mentalnim smetnjama (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara),
- 4) četvrta grupa poslova od 37 sati
- stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju (radna mesta lekara, vozača i medicinskih sestara i tehničara),
- stalni rad u stomatološkoj ordinaciji (radna mesta stomatologa, stomatološke sestre odnosno medicinske sestre),
- 5) peta grupa poslova od 38 sati
- stalni rad noću (od 22 časa do 6 časova narednog dana) duže od jedne trećine radnog vremena.

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

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

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

Poslovi sa posebnim uslovima rada na kojima se radi sa skraćenim radnim vremenom su sledeći:

I grupa –skraćeno radno vreme **30** časova nedeljno:

- viši RTG tehničar, strukovni medicinski radiolog
- RTG tehničar,

II grupa –skraćeno radno vreme 35 časova nedeljno:

- načelnik Službe za hitnu medicinsku pomoć,
- šef sanitetskog transporta u Službi hitne medicinske pomoći,
- odgovorni lekar specijalista u Službi hitne medicinske pomoći,
- odgovorni lekar u Službi hitne medicinske pomoći,
- lekar specijalista u Službi hitne medicinske pomoći,
- lekar opšte medicine u Službi hitne medicinske pomoći,
- glavna medicinska sestra-tehničar u Službi hitne medicinske pomoći,
- vodeći medicinski tehničar u Službi hitne medicinske pomoći,
- viša medicinska sestra-tehničar, strukovni medicinski tehničar u Službi hitne medicinske pomoći,
- urgentni medicinski tehničar-dispečer u Službi hitne medicinske pomoći,
- medicinski tehničar na sanitetskim kolima transporta u Službi hitne medicinske pomoći i
- vozač sanitetskog vozila u Službi hitne medicinske pomoći.

III grupa skraćeno radno vreme 37 časova nedeljno:

- medicinska sestra – tehničar sa punim radnim vremenom na terenu,
- strukovna medicinska sestra – tehničar u patronažnoj službi,
- patronažna sestra – viša,
- patronažna sestra,
- rukovodilac Odeljenja kućnog lečenja
- doktor medicine u Odeljenju kućnog lečenja
- odgovorna sestra Odeljenja kućnog lečenja
- medicinska sestra za rad na prijemu u Odeljenju kućnog lečenja
- medicinska sestra za rad na terenu u Odeljenju kućnog lečenja
- načelnik Stomatološke službe,
- šef uže organizacione jedinice - Odeljenja – specijalista u Stomatološkoj službi,
- stomatolog specijalista opšte stomatologije,
- stomatolog specijalista dečije i preventivne stomatologije,
- stomatolog specijalista stomatološke protetike,
- stomatolog specijalista za bolesti usta,
- stomatolog specijalista bolesti zuba,
- stomatolog specijalistaoralne hirurgije,
- stomatolog specijalista za ortopediju vilice i zuba,
- lekar stomatolog,
- vodeći zubni tehničar u zubnotehničkoj laboratoriji,
- vodeća sestra Odeljenja dečije preventivne stomatologije,
- vodeća stomatološka sestra Odeljenja osnovne stomatološke zaštite,
- zubni tehničar u zubnotehničkoj laboratoriji,
- stomatološka sestra-tehničar na specijalističkim stomatološkim odsecima,i
- stomatološka sestra.

Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju sva prava kao da rade sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad, dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu

a) *Prekovremeni rad*

Član 42.

Na zahtev Poslodavca zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (prekovremeni rad).

Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od 8 časova nedeljno.

O uvođenju prekovremenog rada odlučuje direktor.

b) *Dežurstvo*

Član 43.

Poslodavac može, radi obezbeđivanja neprekidne zdravstvene zaštite, , ako organizacijom rada u smenama ili preraspodelom radnog vremena nije u mogućnosti da obezbedi pružanje zdravstvene zaštite da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad zdravstvenih radnika, u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

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

Dežurstvo može da se uvede noću, u dane državnog praznika i nedeljom.

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

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

Izuzetno od stava 5. ovog člana Poslodavac može doneti odluku da za određenog zdravstvenog radnika dežurstvo traje i duže, a najviše do 20 časova nedeljno, u zavisnosti od raspoloživog kadra, kao i organizacije zdravstvene službe za teritoriju koju pokriva Poslodavac u skladu sa zakonom.

c) *Pripravnost*

Član 44.

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

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor.

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

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

d) Rad po pozivu

Član 45

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

Ako se organizacijom rada kod Poslodavca u redovnom radnom vremenu, odnosno dežurstvu, odnosno pripravnosti, ne može obezbediti kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite, Poslodavac može, izuzetno (u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda ili saobraćajnih nezgoda), organizovati rad po pozivu.

Odluku o uvođenju rada po pozivu donosi direktor, odnosno lice koje on ovlasti, na predlog rukovodioca organizacione jedinice, kojom se određuju zdravstveni radnici koji se pozivaju radi pružanja zdravstvene zaštite, neposredno po nastupanju okolnosti predviđenih stavom 2. ovog člana.

e) Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 46.

Zaposleni zdravstveni radnik koji radi prekovremeno u skladu sa članovima 42. do 45. ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

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

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

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

O slobodnim satima se vodi evidencija.

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

Član 47.

Ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 46. stav 4. ovog Kolektivnog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Član 48.

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

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

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

Član 49.

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

4. Raspored radnog vremena

Član 50.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje Poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac može tamo gde se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

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

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

Izuzetno od stava 6. i 7. ovog člana, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

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

Član 51.

Poslodavac, kada je zbog prirode posla potrebno obezbediti neprekidno pružanje zdravstvene zaštite, odnosno zdravstvenih usluga, obezbeđuje neprekidnost rada sledećim redosledom:

1. smenskim radom (koji traje 24 sata u kontinuitetu);
2. prekovremenim radom (dežurstvom, pripravnosću i u izuzetnim slučajevima radom po pozivu);
3. preraspodelom radnog vremena.

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

Član 52.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga Poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

5. Noćni rad

Član 53.

Radno vreme zaposlenog između 22,00 časa i 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

U organizacionim delovima Poslodavca u kojima je rad organizovan u smenama obezbeđuje se izmena smena tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje samo uz njegovu pismenu saglasnost.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje reprezentativnih sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

6. Rad u smenama

Član 54.

Rad u smenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod Poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 55.

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

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

Poslodavac je obavezan da uredi vreme odmora na način kojim se ne ugrožava obavljanje delatnosti. Raspored korišćenja dnevnog i nedeljnog odmora određuje direktor.

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

2. Dnevni odmor

Član 56.

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

3. Nedeljni odmor

Član 57.

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

Nedeljni odmor se po pravilu koristi nedeljom.

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

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristi nedeljni odmor, Poslodavac mora da obezbedi odmor u toku naredne nedelje.

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

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

4. Godišnji odmor

Član 58.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 59.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u kalendarskoj godini.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 61. ovog Kolektivnog ugovora i člana 69. Zakona o radu (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 60.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovima utvrđenim u ovom Kolektivnom ugovoru, a najviše do 30 radnih dana.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Član 61.

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

1) radnog iskustva:

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

2) stručne spreme:

- a. nekvalifikovani radnik 1 radni dan,
- b. srednja i viša stručna sprema 2 radna dana;
- c. visoka stručna sprema 3 radna dana.

3) uslova rada:

- a. za rad na poslovima iz grupe sa 30 sati rada - za 12 radnih dana,
- b. za rad na poslovima iz grupe sa 35 sati rada - za 10 radnih dana,
- c. za rad na poslovima iz grupe sa 36 sati rada - za 8 radnih dana,
- d. za rad na poslovima iz grupe sa 37 sati rada - za 5 radnih dana
- e. za rad na poslovima iz grupe sa 38 sati rada - za 3 radnih dana,

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

- a. izuzetne rezultate rada - pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

- a. invalidu rada - za tri radna dana,
- b. roditelju sa detetom do 14 godina života - za dva radna dana,
- c. samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za tri radna dana,
- d. zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti - za pet radnih dana,
- e. zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje - za pet radna dana,
- f. zaposlenom koji ima dete sa teškim fizičkim i mentalnim oštećenjima - za sedam radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

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

Član 62.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 63.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi pismeno rukovodiocu Službe u kojoj radi.

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

Raspored korišćenja godišnjeg odmora za zaposlene utvrđuje Poslodavac, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

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

Zaposleni koristi godišnji odmor shodno planu korišćenja godišnjih odmora. Plan korišćenja godišnjih odmora donosi se na nivou Službe i sadrži imena zaposlenih koji imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora ili će isto steći u kalendarskoj godini, dužinu godišnjeg odmora i vreme njegovog korišćenja za svakog zaposlenog.

Direktor ili lice koje on ovlasti, izdaje zaposlenom rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog Poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Direktor može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, a najkasnije 5 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Član 64.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu plate i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

5) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 65.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

VI PLAĆENO ODSUSTVO

Član 66.

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

- 1) sklapanja braka - sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta - tri radna dana;
- 3) rođenje deteta - pet radnih dana;
- 4) porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan;
- 5) usvajanja deteta - pet radnih dana;
- 6) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 7) selidbe - tri radna dana;
- 8) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom - pet radnih dana;
- 9) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat - do sedam radnih dana;
- 10) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore - sedam radnih dana;
- 11) polaganje stručnog ili drugog ispita - jedan radni dan (a najviše 6 u toku godine)
- 12) obavljanja neodložnih ličnih i porodičnih potreba - dva radna dana
- 13) donacija organa i tkiva - sedam radnih dana.

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

1. zbog smrti člana uže porodice - pet radnih dana;
2. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
3. za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi - dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

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

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

Član 67.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i za obavljanje dužnosti u državnim organima, organima jedinice lokalne samouprave, sindikatima i na poziv pravosudnih organa u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskog veštaka, u skladu sa zakonom.

VII NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 68.

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

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

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

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

Član 69.

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

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

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

Član 70.

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

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

Član 71.

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Član 72.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane Poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. Zakona o radu;
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod Poslodavca;
- izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod Poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

IX BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1.Prava i obaveze Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu

Član 73.

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

- da obezbedi zaposlenom rad na njegovim poslovima i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu,
- da obaveštava zaposlene i njihovog predstavnika o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o okolnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem, odnosno da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbedan rad,
- da teorijski i praktično, o svom trošku, osposobljava zaposlene za bezbedan i zdrav rad i vrši proveru te osposobljenosti,
- da zaposlenom obezbedi korišćenje sredstava za rad i opremu za ličnu zaštitu na radu na kojima su primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu i da obezbedi kontrolu njihove ispravnosti i upotrebe u skladu sa namenom,
- da angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanje opreme za rad, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne okoline,
- da na osnovu akta o proceni rizika radnih mesta koji ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu i ocene službe medicine rada obezbedi popisane lekarske preglede zaposlenih,
- da obezbedi pružanje prve pomoći, kao i da osposobi odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći, evakuaciju i spasavanje u slučaju opasnosti,
- da zaustavi svaku vrstu rada koji predstavljaju neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih.

2.Prava i obaveze zaposlenih u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu

Član 74.

U ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposleni ima sledeća prava:

- da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje,
- da kontoliše svoje zdravlje prema rizicima poslova na kojima radi u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti,
- da napusti poslove na kojim radi, proces rada, odnosno radnu okolinu kada mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje,
- da Poslodavcu daje predloge, primedbe i obaveštenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 75.

Zaposleni je dužan:

- da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.
- da pre napuštanja poslova na kojima radi ostavi sredstva za rad u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene,
- da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavesti Poslodavca o ispravnostima, štetnostima, opasnostima ili drugom koja bi na poslovima koje obavlja mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje i zdravlje i bezbednost drugih zaposlenih,
- da se osposobljava za sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na kojima radi,

-da saraduje sa Poslodavcem i licem za bezbednost i zdravlje na radu kako bi se sprovele neophodne mere za bezbednost i zdravlje na poslovima na kojima radi.

Član 76.

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

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

Član 77.

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

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

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

Član 78.

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu obavlja zaposleni na poslovima lica za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i uslovi za rad na njima utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

3.Poslovi sa povećanim rizikom

Član 79.

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

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije stariji od 55 godina, izuzev uz saglasnost zaposlenog;
- 6) da nije invalid rada.

Član 80.

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

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

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

Član 81.

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

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

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

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu stava 2. ovog člana.

Član 82.

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

Član 83.

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

Član 84.

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

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

Član 85.

Poslodavac je dužan da, zaposlenom - osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom koji ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu, obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu prethodnog stava ovog člana.

4. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 86.

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

Svaki reprezentativni sindikat imenuje po jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod Poslodavca.

Na predlog reprezentativnih sindikata za imenovanje predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu direktor donosi rešenje.

Član 87.

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

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

1. prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
2. podnošenja ostavke,
3. nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih.

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

Član 88.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 89.

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

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

Član 90.

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

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

Član 91.

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

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

Član 92.

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

Član 93.

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

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

Član 94.

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

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

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

Član 95.

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

Član 96.

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

5.Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 97.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

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

Zaposleni biraju svoje predstavnike u Odboru za bezbednost i zdravlje na radu, koji imenuje Direktor, na predlog reprezentativnih sindikata.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima 5 članova od kojih 2 člana imenuje direktor (jedan član je lice za bezbednost i zdravlje na radu) a 3 člana imenuju reprezentativni sindikati.

Pravo na svog predstavnika u Odboru za bezbednost imaju i sindikati koji u međuvremenu postanu reprezentativni sindikati kod Poslodavca, te za taj broj srazmerno povećava broj članova Odbora za bezbednost.

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

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

Član 98.

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

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

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

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

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

Član 99.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

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

Član 100.

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku.

Član 101.

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

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

Član 102.

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

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi Poslodavac.

Član 103.

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

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

6.Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 104.

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite za obavljanje pojedinih poslova.

7.Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 105.

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

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

X. PLATE, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1.Plate

Član 106.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu u skladu sa Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama, Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, Uredbom korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načina obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a na osnovu obavljenog rada i vremena provedenog na radu.

2. Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 107.

Zaposlenom se utvrđuje plata za poslove koje obavlja na osnovu Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata u javnim službama, Uredbe o korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načina obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama /u daljem tekstu:Uredba o korektivnom koeficijentu) i odredaba Kolektivnog ugovora i ona se sastoji od:

- osnovice za obračun plata (u daljem tekstu:osnovica) bez pripadajućih poreza i doprinosa,
- koeficijenta u visini utvrđenoj u skladu sa Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata u javnim službama,
- koeficijenta po osnovu rukovođenja u skladu sa Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata u javnim službama,
- korektivnog koeficijenta u visini utvrđenoj Uredbom o korektivnom koeficijentu
- dela plate po osnovu radnog učinka,
- dodataka na platu (minuli rad, prekovremeni rad, rad na dan državnog i verskog praznika, noćni rad,) u visini utvrđenoj Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom,
- obaveza koje Zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate u skladu sa zakonom.

Osnovna plata zaposlenog određuje se množenjem koeficijenta, osnovice za obračun plate i korektivnog koeficijenta u visini utvrđenoj Uredbom o korektivnom koeficijentu.

Deo plate po osnovu radnog učinka određuje se procentualnim uvećanjem osnovne plate. Procentualno uvećanje osnovne plate Zaposlenog vrši se u skladu sa Uredbom o korektivnom koeficijentu.

Osnovicu za obračun dodataka na platu čini osnovna plata uvećana za radni učinak u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u javnim službama.

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

Član 108.

Osnovna plata zaposlenog se utvrđuje ugovorom o radu na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Poslodavca potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio Ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Član 109.

Kada Poslodavac ostvaruje prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi može uvećati plate zaposlenih srazmerno učešću troškova rada u ostvarenom prihodu, do visine ostvarenog prihoda.

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

Član 110.

Mesečna osnovna plata zaposlenog može se uvećati do 30% kao stimulacija, u skladu sa prethodnim članom ovog Kolektivnog ugovora, za pokazane nadprosečne rezultate rada.

Uvećanje plate vrši se na bazi radnog angažovanja za period od mesec dana.

Prilikom ocenjivanja radnog angažovanja u smislu ovog člana neposredno odgovorni rukovodilac odnosno direktor ceni naročito:

- obim i kvalitet izvršenih poslova i njihov efekat,
- pokazanu stručnost u radu, tačnost i blagovremenost izvršavanja poslova,
- ispoljenu disciplinu u ponašanju za vreme rada,
- ispoljen odnos prema pacijentima i strankama,
- ispoljen odnos prema pretpostavljenima i svojim saradnicima,
- ispoljen odnos prema zaštiti imovine Poslodavca,
- pokazan ukupan odnos prema radu, uredno i redovno prisustvo na radu, preduzimljivost i inicijativu u obavljanju poslova, ažurnost u radu i vođenju evidencija, poštovanju rokova i slično.

Predlog ocene radnog doprinosa za pojedinog zaposlenog daje neposredni rukovodilac, a konačnu odluku o oceni radnog doprinosa daje direktor.

Član 111.

U slučaju promene koeficijentata po osnovu Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, ili promene korektivnog koeficijenta po Uredbi korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načina obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama zaposlenom će se koeficijent za obračun plate, ili korektivni koeficijent kao i ocena utvrđena po Uredbi utvrditi rešenjem bez izmene ugovora o radu.

U slučaju promene osnovice, zaposlenom će se plata obračunati po novoj vrednosti bez izmene Ugovora o radu i bez donošenja rešenja.

3.Dodatak na platu

Član 112.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

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

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

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

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

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

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

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

Član 113.

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

Član 114.

Plata se zaposlenom isplaćuje svakog meseca na način da se prvi deo - akontacija isplaćuje u toku meseca najkasnije do 20-tog u mesecu, a drugi deo –konačan obračun plate na početku sledećeg meseca najkasnije do petog dana u mesecu, u skladu sa prilikom namenskih sredstava za plate zaposlenih.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom prilikom svake isplate plate i naknade plate dostavi pismeni obračun.

4.Naknada plate

Član 115.

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

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

Član 116.

Poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini 65 % prosečne plate u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada,
2. u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću i zbog dobrovoljnog davanja organa i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi.

U slučaju privremene sprečenosti za rad zbog bolesti ili komplikacije u vezi sa održavanjem trudnoće, za prvih 30 dana privremene sprečenosti za rad isplaćuje Poslodavac iz svojih sredstava. Visina naknade plate obebeđuje se u iznosu od 100% od osnova za naknadu plate.

Član 117.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 80 % prosečne plate u prethodnih 12 meseci za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima posla do kojeg je došlo bez njegove krivice, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Odluku o upućivanju zaposlenog na plaćeno odsustvo u smislu stava 1. ovog člana donosi direktor.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, Poslodavac može uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu plate u visini 60% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, stim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 80 % prosečne plate u prethodnih 12 meseci za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

5. Naknada troškova

a) Troškovi prevoza i službenog puta

Član 118.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.

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

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

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

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

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

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

Član 119.

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

Član 120.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada pod sledećim uslovima:

1. u gradskom javnom autobuskom saobraćaju - ako pri dolasku na rad ili pri povratku sa rada koristi prevoz na relaciji dužoj od 3 stajališta ne računajući stajalište sa koga ulazi u autobus, ili ako mu je mesto rada od stana udaljeno najkraćim putem preko 2 km, s tim da ovo pravilo važi i u slučaju ako pri dolasku na rad ili povratku sa rada koristi dve relacije (presedanje) u gradskom javnom autobuskom saobraćaju,

2. u prigradskom i međumesnom saobraćaju - ako mu je prebivalište (stan) u drugom mestu u odnosu na mesto (naselje) u kom se nalazi mesto rada udaljeno do 35 km, s tim da se u slučaju ako pri dolasku na rad, odnosno povratku sa rada koristi još i autobus u gradskom javnom saobraćaju, pravo na naknadu troškova u gradskom javnom autobuskom saobraćaju priznaje pod uslovom utvrđenim u tački 1. ovog stava.

Zaposleni prilikom dolaska na rad ili povratka sa rada mora koristiti najkraću relaciju odnosno put, o čemu daje pismenu izjavu. U slučaju da se zaposlenom obezbeđuje pokazna mesečna karta, on je dužan da se opredeli samo za jednu liniju gradskog javnog autobusnog saobraćaja na relaciji mesta stanovanja do mesta rada i nazad.

Član 121.

Troškovi prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada priznaju se, odnosno nadoknađuju i to:

1. u gradskom javnom autobuskom saobraćaju - u visini cene prevozne karte,
2. u prigradskom i međumesnom saobraćaju - u visini najpovoljnije cene prevozne karte.

Ako su ispunjeni uslovi iz prethodnog člana ovog Kolektivnog ugovora zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini utvrđenoj u stavu 1. ovog člana bez obzira koje saobraćajno sredstvo koristi prilikom odlaska na rad odnosno povratka sa rada i da li koristi ili ne koristi saobraćajno sredstvo.

Član 122.

Naknada troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada ne pripada zaposlenom za dane kada ne radi (godišnjeg odmora, plaćenog ili neplaćenog odsustva, neopravdanog izostanka sa posla, bolovanja ili dok je na službenom putu za koji prima dnevnicu).

Naknada ovih troškova pripada i zaposlenom koji radi sa najmanje polovinom punog radnog vremena.

Član 123.

Naknada troškova prevoza obračunava se za prethodni mesec i isplaćuje na račun zaposlenog po isteku meseca.

Član 124.

U slučaju potrebe korišćenja gradskog saobraćaja u toku rada, vezano za obavljanje poslova i radnih zadataka, zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini cene autobuske karte.

b) Naknada za povećane troškove života za vreme boravka u drugom mestu zbog upućivanja na obrazovanje, stručno usavršavanje i specijalizaciju

Član 125.

Zaposleni ima pravo na naknadu za povećane troškove života za vreme boravka u drugom mestu pod uslovom:

1. da je upućen u drugo mesto radi obrazovanja ili stručnog usavršavanja i specijalizacije
2. ako boravak u drugom mestu traje duže od mesec dana.

Naknada za povećane troškove života za vreme boravka u drugom mestu zbog upućivanja u drugo mesto radi obrazovanja ili stručnog usavršavanja i specijalizacija pripada zaposlenom počev od prvog dana boravka u drugom mestu.

Član 126.

Mesečna naknada za povećane troškove života za vreme boravka u drugom mestu zbog upućivanja na specijalizaciju utvrđuje se u visini od 50% od osnovne plate koju bi zaposleni ostvario da radi.

Pravo na naknadu zbog povećanih troškova života za vreme boravka u drugom mestu ima i zaposleni koji nema porodicu, a upućen je u drugo mesto u smislu prethodnog stava.

Član 127.

Isplata naknade iz člana 126. ovog Kolektivnog ugovora obustavlja se za vreme dok zaposleni iz bilo kojih razloga ne boravi u mestu u koje je upućen.

Zaposleni je dužan da obavesti u roku od 3 dana nadležnu službu Poslodavca o trajanju vremena kada ne boravi u mestu u koje je upućen.

Neudovoljavanjem obavezi iz stava 2. ovog člana zaposleni čini povredu radne obaveze i dužan je da Poslodavcu vrati sredstva koja su mu isplaćena za vreme dok nije boravio u mestu u koje je upućen.

Član 128.

Rešenje o utvrđivanju prava na naknade iz člana 125. i 126. ovog Kolektivnog ugovora, rešenje o obustavljanju isplate tih naknada i o prestanku prava na te naknade donosi direktor ili zaposleni koga direktor za to ovlasti.

c) Obaveze Specijalizanta prema Poslodavcu

Član 129.

Ako Specijalizant ne izvrši svoje ugovorom preuzete obaveze prema Poslodavcu, dužan je da nadoknadi štetu Poslodavcu odnosno da vrati sredstva Poslodavcu zbog neizvršavanja ugovornih obaveza u dvostrukom iznosu od iznosa koji je primao za vreme trajanja specijalističkog staža, sa zakonskom zateznom kamatom.

Kao neizvršavanje ugovornih obaveza smatra se naročito :

1. ako Specijalizant nakon sticanja zvanja specijaliste ne ostane u radnom odnosu kod Poslodavca dvostruko duži period od perioda koliko je na teret sredstava Poslodavca sticao obrazovanje odnosno koliko je ukupno trajalo obrazovanje na teret tih sredstava,
2. ako je Specijalizantu za vreme trajanja specijalizacije prestao radni odnos,
3. ako Specijalizant u toku trajanja specijalizacije odustane od specijalizacije ili je prekine protivno odredbama Pravilnika o obrazovanju i stručnom usavršavanju zaposlenih Doma zdravlja,

4. ako se Specijalizantu ne odobri polaganje specijalističkog ispita,
5. ako Specijalizant ni u trećem pokušaju ne položi ispit iz specijalizacije,
6. ako u ugovorenom roku ili u roku utvrđenom Odlukom direktora ne završi specijalizaciju,

Ne smatra se neizvršavanjem ugovorne obaveze slučaj kada je Specijalizant prestao da udovoljava tim obavezama zbog toga što je kod njega došlo do gubitka radne sposobnosti, odnosno do izmenjene radne sposobnosti.

Ako Specijalizant posle sticanja specijalizacije ne ostane u radnom odnosu kod Poslodavca dvostruko onoliko vremena koliko je na teret sredstava Poslodavca sticao specijalizaciju, odnosno dvostruko duži period koliko je trajala specijalizacija, dužan je da ta sredstva vrati u dvostukom bruto iznosu (zajedno sa propisanim porezima i doprinosima), odnosno srazmerni deo tih sredstava za ono vreme koliko nije proveo u radnom odnosu kod Poslodavca posle sticanja specijalizacije u odnosu na vreme koliko je u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom trebao da provede u radnom odnosu kod Poslodavca.

U slučajevima iz stava 1) ovog člana tačke 2. do 6. Specijalizant je dužan da vrati sva sredstva u dvostrukim bruto iznosima koja su mu isplaćena za vreme trajanja specijalizacije.

Povraćaj sredstava se vrši sa zakonom propisanom zateznom kamatom. Dug dospeva danom prestanka radnog odnosa odnosno danom prekida specijalističkog staža.

Ako Specijalizant odbije da nadoknadi štetu, odnosno da izvrši povraćaj sredstava Poslodavcu u smislu odredaba ovog člana po ispostavljenom računu u roku od 5 dana, naknada šteta, odnosno povraćaj sredstava ostvariće se sudskim putem.

Sredstva koja je specijalizant dužan da vrati Poslodavcu čine:

1. naknada plate,
2. naknade troškova u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada,
3. naknade zbog povećanih troškova života za vreme boravka u drugom mestu,,
4. troškovi školarine,
5. troškovi polaganja ispita i izdavanje diplome,
6. troškovi administrativnih taksi,
7. putni troškovi,
8. dnevnice,
9. drugi troškovi koji se priznaju po Pravilniku o obrazovanju i stručnom usavršavanju radnika.

Član 130.

Specijalizantu koji ne izvrši povraćaj sredstava u smislu prethodnog člana ovog Kolektivnog ugovora, ne može prestati radni odnos kod Poslodavca po sporazumu.

6. Druga primanja

a) Otpremnina, nakanada pogrebnih troškova, naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, novogodišnja nagrada, novogodišnji pokloni deci

Član 131.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1. **otpremninu** pri odlasku u penziju u visini tri prosečne plate zaposlenog u poslednjih 12 meseci, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate kod poslodavca u poslednjih 12 meseci,

odnosno tri prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

2. **naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti** člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, do visine neoporezivog iznosa, koji priznaje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;
3. **naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja** u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.
4. Zaposlenima pripada pravo na **isplatu novogodišnje nagrade** u jednakom iznosu;

O visini nagrade iz prethodnog stava ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije;
5. **Deci zaposlenih do 10 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu Godinu** u skladu sa odlukom direktora Poslodavca, a uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

b) Solidarna pomoć

Član 132.

Poslodavac može odobriti zaposlenom isplatu solidarne pomoći u slučajevima:

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

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

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

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

Isplata solidarne pomoći vrši se na osnovu pismenog zahteva zaposlenog. Zaposleni je dužan da uz zahtev priloži urednu dokumentaciju kojom se dokazuje osnovanost njegovog zahteva.

Odluku po zahtevu za isplatu solidarne pomoći do visine neoporezivanog iznosa donosi direktor, na predlog Komisije za dodelu solidarne pomoći. Komisija za dodelu solidarne pomoći ima 5 članova od kojih su dva predstavnika Poslodavca a tri člana su predstavnici reprezentativnih sindikata.

Pod urednom dokumentacijom na osnovu koje se zaposlenom može priznati pravo na isplatu solidarne pomoći, smatra se: izveštaj lekara specijaliste o bolesti, rešenje nadležnog organa o nastanku invalidnosti, predračun ili račun za lekove, troškove operacije, laboratorijske analize, ortopedska pomagala, protetske radove, zdravstvenu rehabilitaciju, zapisnik nadležnog organa o nastanku elementarne nepogode sa predračunom-računom troškova radova i materijala i slično.

c) Jubilarna nagrada

Član 133.

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

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

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

d) Premije za osiguranje, nagrade ženama za 8. Mart

Član 134.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda Ustanove da:

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

XI EVIDENCIJA PLATE I NAKNADE PLATE

Član 135.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o plati i naknadi plate.

Evidencija sadrži podatke o plati, plati po odbitku poreza i doprinosa iz plate i odbicima od plate, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

XII. ZAŠTITA PLATE I NAKNADE PLATE

Član 136.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove plate samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom može zaposlenom da obustavi od plate najviše do jedne trećine plate, odnosno naknade plate, ako zakonom nije drukčije određeno.

Kada se novčano potraživanje prema zaposlenom obustavlja sa njegove plate na osnovu njegove saglasnosti tada iznos umanjenja plate nije ograničen stim da saglasnost zaposlenog treba da bude u pismenom obliku i da se iz nje jasno vidi koje se obaveze odbijaju, koliki je odbitak i za koje vreme se vrši odbijanje.

XIII KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 137.

Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni tokom trajanja svog radnog odnosa ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca.

Ugovorom o radu zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana može da se utvrdi samo u odnosu na zaposlenog koji će kod Poslodavca obavljati poslove na kojima postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Zabrana konkurencije važi na celoj teritoriji Republike Srbije.

U slučaju da zaposleni prekrši zabranu konkurencije iz ovog člana Poslodavac može zahtevati naknadu štete.

Član 138.

Poslodavac i zaposleni mogu Ugovorom o radu da ugovore zabranu konkurencije i naknadu štete i po prestanku radnog odnosa zaposlenog.

Zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana traje 2 godine od dana prestanka radnog odnosa zaposlenog.

XIV NAKNADA ŠTETE

Član 139.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje Poslodavcu, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni na mestu nastanka štete podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 140.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Ako zaposleni u ostavljenom roku dobrovoljno ne naknadi štetu Poslodavcu, Poslodavac će pokrenuti spor pred nadležnim sudom za naknadu štete.

Član 141.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu pokreće se odlukom direktora.

Odluka iz stava 1. ovog člana se dostavlja zaposlenom koji je dužan da da izjavu o nastanku štete.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i ko je štetu prouzrokovao utvrđuje komisija imenovana od strane direktora.

Visina štete koju je proukovao zaposleni utvrđuje se na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrednosti stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi shodno stavu 4. ovog člana ili bi utvrđivanje njenog iznosa proukovalo nesrazmerne troškove, visina naknade se utvrđuje u paušalnom iznosu koji se određuje procenom štete ili veštačenjem od strane stručnog lica.

Direktor odluku o odgovornosti za prouzrokovanu štetu dostavlja zaposlenom u pismenom obliku.

Član 142.

Ako direktor utvrdi da je zaposleni dužan da nadoknadi štetu, određuje način kako će zaposleni štetu nadoknaditi i u kom roku.

Zaposleni je dužan da o tome da li pristaje ili ne pristaje da nadoknadi štetu da pismenu izjavu.

Ako zaposleni ne nadoknadi štetu u utvrđenom roku Poslodavac će pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 143.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi u pismenom obliku. U zahtevu se naznačuje u čemu se sastoji šteta koju je zaposleni pretrpeo, iznos štete i način njene naknade.

Kada Poslodavac utvrdi da je zaposleni pretrpeo štetu navedenu u zahtevu i da je njen iznos odmeren realno, istu će naknaditi u roku od 60 dana od dana prijema zahteva.

Zaposleni i Poslodavac mogu se sporazumeti o visini i načinu naknade štete iz ovog člana.

XV UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 144.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. Zakona o radu i člana 161. stav 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 145.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 146.

Udaljenje iz člana 165. Zakona o radu i člana 144. ovog Kolektivnog ugovora može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda Poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili

izrekne drugu meru u skladu sa Zakonom o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. stav 2. i 3. Zakona o radu i člana 158. stav 2. i 3. ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 147.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu člana 144. i 145. ovog Kolektivnog ugovora, zaposlenom pripada naknada plate u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne plate.

Naknada plate za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 145. ovog Kolektivnog ugovora isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 148.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu člana 144. i 145. ovog Kolektivnog ugovora, pripada razlika između iznosa naknade plate primljene po osnovu člana 147. ovog Kolektivnog ugovora i punog iznosa osnovne plate, i to:

1. ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
2. ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu i člana 158. stav 2. i 3. ovog Kolektivnog ugovora.

XVI IZMENA UGOVORA O RADU

Član 149.

Zbog potreba procesa i organizacije rada, Poslodavac može zaposlenom ponuditi izmenu Ugovora o radu (aneks) i premeštaj na sve poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) Zakona o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

Član 150.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. Zakona o radu i člana 149. ovog Kolektivnog ugovora, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu platu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. Zakona o radu i člana 149. ovog Kolektivnog ugovora ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o Poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. Zakona o radu i člana 149. ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

Član 151.

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

Zaposleni može da se rasporedi na rad kod Poslodavca iz jednog u drugo mesto rada bez njegovog pristanaka:

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

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

XVII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 152.

Radni odnos zaposlenom kod Poslodavca prestaje:

- istekom roka za koji je zasnovan;
- kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Direktor i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- sporazumom između zaposlenog i Poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog;
- na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- smrću zaposlenog; i
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

2.Prestanak radnog odnosa zaposlenog mimo njegove volje i volje Poslodavca

Član 153.

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

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

3.Prestanak radnog odnosa istekom roka na koji je zasnovan

Član 154.

Radni odnos zaposlenog koji je zasnovan na određeno vreme prestaje istekom roka na koji je zasnovan.

Danom isteka roka određenog ugovorom o radu prestaje i radni odnos zaposlenog koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i sručne sposobnosti.

4.Prestanak radnog odnosa zbog navršenja određenih godina života i staža osiguranja

Član 155.

Zaposlenom prestaje radni odnos kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja.

Direktor i zaposleni iz prethodnog stava mogu se sporazumeti da zaposleni ostane i dalje u radnom odnosu.

5.Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 156.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma Poslodavca i zaposlenog.

Sporazum u ime Poslodavca potpisuje direktor. Sporazumom se utvrđuje dan prestanka radnog odnosa.

Pre potpisivanja sporazuma, direktor je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

6.Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog

Član 157.

Zaposleni ima pravo da Poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

7. Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca

Član 158.

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

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. Zakona o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu (odsustvo roditelja dok dete ne navrší 3 godine života).

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

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako neceľishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

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

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- 6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

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

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

Član 159.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, zaposleni odgovara za povredu radnih obaveza i radne discipline i u sledećim slučajevima:

1. nezakonito raspolaganje sredstvima,

2. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
3. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, ili opštim aktom Poslodavca,
4. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se otežava izvršavanje njihovih radnih obaveza,
5. odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na koje je raspoređen,
6. falsifikovanje novčanih i svih drugih dokumenata,
7. davanje netačnih podataka o poslovima koje obavlja,
8. neovlašćena posluga sredstvima koja su poverena zaposlenom za izvršavanje poslova,
9. organizovanje ili pokušaj organizovanja registrovanih ili novih političkih organizacija ili političkih stranaka kod Poslodavca,
10. neopravdani izostanak sa posla u trajanju od najmanje 1 dan,
11. nepoštovanje i neizvršavanje odluka Poslodavca,
12. neopravdano zakašnjenje na posao ili neopravdano napuštanje posla pre isteka radnog vremena,
13. neblagovremeno i neistinito obaveštavanje o poslovanju Poslodavca,
14. zaključivanje nepovoljnih ugovora za Poslodavca kojima se nanosi imovinska šteta ili oštećuju njegovi interesi,
15. pričinjavanje materijalne štete Poslodavcu u vrednosti iznad 5.000,00 dinara, činjenjem ili nečinjenjem,
16. dolazak na rad u nاپitom stanju ili upotreba alkohola, ili drugih opojnih sredstava u toku rada,
17. davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnih organa Poslodavca,
18. izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči kod Poslodavca,
19. nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenima, pacijentima ili drugim licima za vreme radnog vremena,
20. odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga,
21. odbijanje zaposlenog da se podvrgne proveri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti,
22. nekorišćenje ili nenošenje propisanih ličnih zaštitnih sredstava,
23. odbijanje da se podvrgne stručnom osposobljavanju za poslove koje obavlja ili na koje je raspoređen,
24. odbijanje prisustva organizovanim predavanjima, obukama, kursovima ili osposobljavanjima, a koja se odnose na sticanje novih znanja od značaja za obavljanje poslova,
25. odbijanje da se podvrgne vanrednom lekarskom pregledu na zahtev Poslodavca,
26. odbijanje prisustva proveri znanja iz oblasti zaštite na radu i zaštite od požara,
27. odbijanje izvršenja ili nepostupanje po odluci, nalogu ili uputstvu iz zaštite na radu ili iz zaštite od požara, a koje je doneo Poslodavac,
28. nepostupanje po uputstvima za bezbedan rad,
29. nedostavljanje isprava i podataka na zahtev Poslodavca,
30. organizovanje ili pokušaj organizovanja registrovanih ili novih verskih sekti ili sličnih organizacija kod Poslodavca,
31. protivzakonito prisvajanje ili pokušaj prisvajanja imovine Poslodavca ili lične imovine drugih zaposlenih,
32. neprijavlјivanje prisvajanja ili pokušaja prisvajanja imovine Poslodavca,
33. omaložavanje rezultata i kvaliteta usluga Poslodavca i drugo nelojalno ponašanje prema Poslodavcu u odnosu prema trećim licima i
34. nepoštovanje Poslovnog kodeksa Poslodavca.

U slučaju povreda radnih obaveza utvrđenih u stavu 1. ovog člana direktor može zaposlenom otkazati ugovor o radu.

Ugovorom o radu mogu se utvrditi i druge povrede radnih obaveza.

XVIII MERE ZA NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE, ODNOSNO POVREDU RADNIH OBAVEZA

Član 160.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu i članova 158. stav 2. i 3. i 159. ovog Kolektivnog ugovora da, ako smatra da

postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. Zakona o radu i člana 161. ovog Kolektivnog ugovora, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

XIX POSTUPAK PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA ILI IZRICANJA DRUGE MERE

Član 161.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, članova 158. stav 2. i 3. i 159. ovog Kolektivnog ugovora zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 162.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu i članova 158. stav 1 tačka 1. ovog Kolektivnog ugovora da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179.a Zakona o radu i člana 160. ovog Kolektivnog ugovora, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 163.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku od 8 dana od dana dostavljanja upozorenja.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 164.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu i člana člana 158. stav 5 tačka 1. ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 165.

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

- 1) privremene sprečenosti za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženja ili dosluženja vojnog roka;
- 4) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, pola, jezika, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja ili nekog drugog ličnog svojstva zaposlenog;
- 5) delovanja u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 6) obraćanja zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

XX POSTUPAK U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU

a) Rok zastarelosti

Član 166.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. Zakona o radu i člana 158. stav 1. tačka 1. stav 2. i stav 3. i 159. ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona o radu i člana 158. stav 1. tačka 2. ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

b) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 167.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem u pisanom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama Poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, Poslodavac je dužan da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli Poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti Poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. Zakona o radu.

c) Obaveza isplate plate i naknade plate

Član 168.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

XXI POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA UGOVORA O RADU

Član 169.

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 170.

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

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na Poslodavcu.

XXII OTKAZNI ROK I NOVČANA NAKNADA

Član 171.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu i člana 158. stav 1. tačka 1. ovog Kolektivnog ugovora, ima pravo na otkazni rok koji iznosi 10 dana za staž osiguranja do 10 godina, 20 dana za staž osiguranja preko 10 do 20 godina i 30 dana za staž osiguranja preko 20 godina.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposlenom može, u sporazumu sa direktorom, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada plate u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 172.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog Poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

XXIII OTPREMNINA KOD REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH

Član 173.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili zbog smanjenja obima posla, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, zaposlenom se isplaćuje otpremnina u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

XXIV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 174.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje direktor ili lice koje on ovlasti.

Odluka ili rešenje direktora iz stava 1. ovog člana je konačna.

Protiv odluke ili rešenja direktora, ukoliko smatra da je povređeno njegovo pravo, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja odluke ili rešenja, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Zaposleni može da traži arbitražu i medijaciju u skladu sa Zakonom o radu.

Ovlašćenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanom obliku.

Član 175.

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

Dostavljanje odluke ili rešenja i drugih pismena zaposlenom vrši se po pravilu uručivanjem lično zaposlenom na radnom mestu, uz potpis i označenje datuma i prijema.

Ako zaposleni ne radi ili se ne nalazi na svom radnom mestu dostavljanje pismena iz stava 1. ovog člana vrši se preko pošte preporučeno – sa povratnicom.

Član 176.

Ako zaposleni odbije prijem odluke, rešenja ili drugog pismena dostavljač će odmah odluku, rešenje ili drugo pismo, u prisustvu dva svedoka, istaći na oglasnoj tabli Poslodavca.

Kada je dostavljanje izvršeno na način predviđen u stavu 1. ovog člana dostavljač će zabeležiti na odluci, rešenju ili drugom pismenu dan, čas i razlog odbijanja, kao i mesto gde je isto istaknuto na oglasnu tablu, i time se smatra da je dostavljanje izvršeno lično zaposlenom po isteku osam dana od dana objavljivanja.

XXV USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 177.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

1. predstavniku reprezentativnog sindikata kod Poslodavca prisustvovanje sednicama Upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
2. da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 178.

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

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

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 179.

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

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

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

Član 180.

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

Član 181.

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

- 1) obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;
- 5) izradi završni račun;
- 6) da omogući sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti;

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

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

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

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

Član 182.

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

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi spisak akata koji se smatraju poslovnom tajnom.

Član 183.

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

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

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

Predstavniku sindikata (članu Predsedništva ili izvršnog odbora) po jedan dan mesečno (7 sati) prema prethodno dostavljenom rešenju ili dopisu reprezentativnog sindikata.

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

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

Član 184.

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

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

Član 185.

Poslodavac je dužan da poštuje uslove učlanjenja, iščlanjenja, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član, na osnovu njegove pismene saglasnosti.'

Član 186.

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

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

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

Član 187.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na odgovarajuće radno mesto.

XXVI OBAVEŠTAVANJE REPREZENTATIVNIH SINDIKATA

Član 188.

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

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

Član 189.

Zaposleni ima pravo da, u skladu sa članom 188. ovog Kolektivnog ugovora, zahteva obaveštenje o:

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

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

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

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

XXVII PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 190.

Sindikata može organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Član 191.

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

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

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

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

XXVIII MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 192.

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

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

Član 193.

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

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

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

Član 194.

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 195.

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

2. Kolektivni radni spor

Član 196.

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

XIX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 197.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na vreme od 3 godine.

Predlog za izmenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora može da podnese svaki učesnik u zaključivanju i to u pismenom obliku.

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

Član 198.

Učesnici ovog Kolektivnog ugovora su se sporazumeli da se obrazuje zajednička Komisija za praćenje i primenu Kolektivnog ugovora koja daje autentična tumačenja odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Komisija za praćenje i primenu Kolektivnog ugovora ima 7 članova. Osnivač Poslodavca imenuje 2 člana, Poslodavac imenuje 2 člana i reprezentativni sindikati imenuju po jednog člana u Komisiju.

Član 199.

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika u pregovaranju, stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na web stranici Poslodavca www.domzdravlja.org.rs a primenjuje se danom stupanja na snagu.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaju da važi Kolektivni ugovor za Dom zdravlja Subotica br. 04-685 od 04.03.2013.godine,

Ovaj Kolektivni ugovor je objavljen na web stranici Poslodavca dana 19.02.2015 godine.

Za Poslodavca Dom zdravlja Subotica

Za Osnivača Doma zdravlja Subotica

Direktor Doma zdravlja Subotica

Gradonačelnik Grada Subotice

dr Mila Bogdanović Dujmić, pneumoftizilog

Maglai Jenő, dipl. pravnik

Predsednik

Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije
- Organizacija sindikata Dom zdravlja Subotica

Dr Miloš Marković, spec.opšte stomatologije

Predsednik

Sindikata "Nezavisnost" -
Dom zdravlja Subotica

Ksenija Vujković Lamić

Predsednik

Sindikata medicinskih sestara i tehničara Srbije -
Osnovna organizacija Dom zdravlja Subotica,

master Sendi Žolt

<u>I OPŠTE ODREDBE</u>	2
<u>II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA</u>	2
1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa	4
2. Ugovor o radu	5
3. Probni rad	6
4. Radni odnos na određeno vreme	6
5. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom	6
6. Personalni dosije zaposlenog	7
7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom.....	7
8. Radni odnos sa punim i nepunim radnim vremenom	8
9. Pripravnički staž	8
10. Volonterski obavljanje pripravničkog staža.....	9
<u>III. OBRAZOVANJE, STRUČNO USAVRŠAVANJE I KONTINUIRANA EDUKACIJA</u>	9
1. obrazovanje	9
2. stručno usavršavanje.....	9
3. edukacija koja nije o trošku Poslodavca	11
<u>IV. RADNO VREME</u>	11
1. Pojam radnog vremena	12
2. Skraćeno radno vreme	14
2. Prekovremeni rad, dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu	14
3. Raspored radnog vremena	16
4. Noćni rad	17
5. rad u smenama	17
<u>V. ODMORI I ODSUSTVA</u>	17
1. Odmor u toku dnevnog rada	17
2. Dnevni odmor	17
3. Nedeljni odmor	17
4. Godišnji odmor	18
5. Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor.....	20
<u>VI. PLAĆENO ODSUSTVO</u>	21
<u>VII. NEPLAĆENO ODSUSTVO</u>	21
<u>VIII. MIROVANJE RADNOG ODNOSA</u>	22
<u>IX. BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU</u>	23
1. Prava i obaveze Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu	23
2. Prava i obaveze zaposlenih oblasti bezbednosti i zdravlja na radu	23
3. Poslovi sa povećanim rizikom.....	24
4. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu	25
5. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu	27
6. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu	29
7. Kolektivno osiguranje zaposlenih	29
<u>X. PLATE, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA</u>	29
1. Plate	29

2. Plata za obavljene rad i vreme provedeno na radu	31
3. Dodatak na platu	31
4. Naknada plate.....	32
5. Naknada troškova.....	33
a) troškovi prevoza	33
b) Naknada za povećane troškove života za vreme boravka u drugom mestu zbog upućivanja na obrazovanje, stručno usavršavanje i specijalizaciju	35
c) Obaveze specijalizanta prema Poslodavcu.....	35
6. Druga primanja	36
a) Otpremnina, naknada pogrebnih troškova, naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, novogodišnja nagrada	36
b) Solidarna pomoć	37
c) Jubilarna nagrada	37
d) Premije za osiguranje, nagrade ženama za 8. mart	38
<u>XI EVIDENCIJA ZARADE I NAKNADE ZARADE</u>	38
<u>XII ZAŠTITA ZARADE I NAKNADE ZARADE</u>	38
<u>XIII ZABRANA KONKURENCIJE</u>	38
<u>XIV NAKNADA ŠTETE</u>	39
<u>XV UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA</u>	40
<u>XVI IZMENA UGOVORA O RADU.....</u>	41
<u>XVII PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....</u>	28
1. Razlozi za prestanak radnog odnosa.....	42
2. Prestanak radnog odnosa zaposlenog mimo njegove volje i volje poslodavca	42
3. Prestanak radnog odnosa istekom roka na koji je zasnovan	42
4. Prestanak radnog odnosa zbog navršavanja određenih godina života i staža osiguranja	43
5. Sporazumni prestanak radnog odnosa.....	43
6. Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog	43
7. Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca	43
<u>XVIII MERE ZA NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE ODNOSNO POVREDU RAD. OB</u>	45
<u>XIX POSTUPAK PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA ILI IZRICANJA DRUGE MERE</u>	46
<u>XX. POSTUPAK U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU</u>	47
- rok zastarelosti	47
- dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu	47
- obaveza isplate plate ili naknade plate	47
<u>XXI. POSEBNA ZAŠTITA KOD OTKAZA UGOVORA O RADU</u>	47
<u>XXII OTKAZNI ROK I NOVČANA NAKNADA</u>	48

<u>XXIII OTPREMNINA KOD REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH</u>	48
<u>XXIV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH</u>	48
<u>XXV USLOVI ZA RAD SINDIKATA</u>	49
<u>XXVI OBAVEŠTAVANJE REPREZENTATIVNIH SINDIKATA</u>	52
<u>XXVII PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU</u>	52
<u>XXVIII MIRNO REŠAVANJE SPOROVA</u>	53
<u>1. Individualni spor</u>	53
<u>2. Kolektivni spor</u>	53
<u>XIX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</u>	54