

ОПШТА БОЛНИЦА
„Др Радивој Симоновић” Сомбор
Војвођанска 75



Централа	++ 381 (25) 467-700, 467-800
Секретар	++ 381 (25) 467-757
Факс	++ 381 (25) 417-022, 417-088
e – mail	bolnicaso.direktor@sbb.rs
Web site	www.bolnicasombor.rs

Матични број: 08906173 ; Регистарски број: 8236092170 ; Шифра делатности: : 8610 ; ПИБ: 106205005 ;
Жиро рачуни: 840-801661-66, 840-787667-47, 840-1242761-40

Сомбор: 17.07.2015.
Број: 28-2723/2015

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ОПШТЕ БОЛНИЦЕ „ДР РАДИВОЈ СИМОЛОВИЋ“ СОМБОР
СОМБОР

Сомбор, јул 2015.год.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 1/15).

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

2. Општа болница „Др Радивој Симоновић“ Сомбор (у даљем тексту: Послодавац), кога представља и заступа Грба др Милан директор и

3. Репрезентативни синдикати код послодавца и то:

- „Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије“, Синдикална организација Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, коју представља и заступа председник Жељко Димовић и

- Синдикат „Независност“ - Општа болница „Др Радивој Симоновић“ Сомбор кога представља и заступа председник Александар Симоновић (у даљем тексту: Синдикат)

дана 17.07.2015. године, у Сомбору, з а к љ у ч у ј у

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ОПШТЕ БОЛНИЦЕ „ДР РАДИВОЈ СИМОНОВИЋ“ СОМБОР С О М Б О Р

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

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

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором Послодавца.

Члан 4.

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

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

Члан 5.

Уколико се запослени или Синдикат у његово име, за заштиту својих права обраћа органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом стави на увид акта потребна за заштиту.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

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

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

Правилником се утврђује и број извршилаца.

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

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу у репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикат дужни су да у року од седам дана доставе своје мишљење на Предлог правилника.

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

Члан 7.

Радни однос се заснива закључивањем Уговора о раду:

Уговор о раду садржи:

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

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

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

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, и Посебног колективног уговора, овог уговора и другог општег акта, код Послодавца.

Члан 8.

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

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

Члан 9.

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

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

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

2. Забрана дискриминације и спречавање злостављања на раду

Члан 10.

Забрањени су сви облици дискриминације и злостављања на раду, према опису и садржају утврђеним законима и подзаконским актима.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад у писаној форми обавести о забрани злостављања, правима и обавезама запосленог и одговорности Послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Списак посредника за посредовање у поступку заштите од злостављања код Послодавца, сачиниће посебним споразумом репрезентативни синдикат и Послодавац када се за то стекну услови.

3. Поступак избора кандидата

Члан 11.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом послодавца који доноси министар надлежан за послове здравља.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства.

Члан 12.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

1. назив и опис послова;
2. начин заснивања радног односа /на одређено или неодређено време/;
3. радно време /пуно, непуну или скраћено/;
4. пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
5. врсту и степен стручне спреме;
6. потребно радно искуство;

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

Члан 13.

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

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

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

4. Пробни рад

Члан 14.

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

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

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

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

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

5. Приправници

Члан 15.

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

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

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

Члан 16.

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

6. Персонални досије запослених

Члан 17.

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

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

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података у року до (7) дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 18.

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

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

Члан 19.

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

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 20.

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

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором ментора.

Запослени и непосредни руководиоци могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

Члан 21.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 22.

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

Члан 23.

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

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

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

Члан 24.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак. Запослени може да се премести на рад код Послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором код Послодавца;

2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена – жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утвђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 25.

Послодавац може, у складу са Правилником и Кадровским планом здравствене установе, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 26.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 27.

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

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

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац у складу са актом којим се уређује стручно усавршавање и специјализације запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор.

Члан 28.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 29.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу здравствене установе, према Плану стручног усавршавања (у даљем тексту:План) здравствених радника и здравствених сарадника, који доноси здравствена установа, а на основу предлога Стручног савета здравствене установе.

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

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

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

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

Члан 33.

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

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 34.

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

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

Члан 35.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 30. овог уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 36.

Пуно радно време, износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено. Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно. Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да се ради са пуним радним временом.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 37.

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

Члан 38.

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

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

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

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

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

Члан 39.

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

1. сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чланом 44., став 2, радом по позиву);
3. прерасподелом радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 40.

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

Члан 41.

Утврђивање скраћеног радног времена запослених сразмерно штетном дејству на здравље и радну способност запослених, у складу са чланом 38. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и са одредбом члана 52. Закона о раду, извршиће се након ревизије Акта о процени ризика на радним местима за Општу болницу, по одредбама закона о безбедности и здрављу на раду.

Ревизијом Акта о процени ризика на радним местима у Општој болници у року од 60 дана ускладиће се одредбе овог члана са истим, путем измена и допуна овог колективног уговора.

До доношења Акта о процени ризика на радним местима за болницу и измена и допуна из става 2. овог члана, примењују се одредбе члана 22 Појединачног колективног уговора Здравственог центра „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, којим се регулише скраћено радно време РЈ Болнице.

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

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 42.

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

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

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

Изузетно од става 3. овог члана послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно уз сагласност Министарства и претходно прибављено мишљење завода за јавно здравље, у зависности од делатности здравствене установе, расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива здравствена установа, у складу са законом.

Приправност

Члан 43.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 44.

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

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

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 45.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 42., 43. и 44. овог Уговора има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

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

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

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

Члан 46.

Ако због потребе процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 45. став 4. овог уговора, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 47.

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 48.

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

3. Недељни одмор

Члан 49.

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

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

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

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

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

4. Годишњи одмор

Члан 50.

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

1. радног искуства:

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

2. стручне спреме и то:

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

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

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

3. услови рада:

- за рад на пословима из прве групе – за 12 радних дана;

- за рад на пословима из друге групе – за 10 радних дана;

- за рад на пословима из треће групе – за 8 радних дана;

- за рад на пословима из четврте групе – за 5 радних дана;

- за рад на пословима из пете групе послова – за 3 радна дана.

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

- изузетне резултате рада – пет радних дана;

5. социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада – за три радна дана;

- родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана;

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана;

- запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана;

- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – за пет радних дана;

- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењем – за седам радних дана;

6. контакта са пацијентима:

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 51.

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

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

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

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана, у току календарске године, у следећим случајевима:

1. склапање брака – седам радних дана;

2. склапање брака детета – три радна дана;

3. рођење детета – пет радних дана;
4. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
5. усвајање детета – пет радних дана;
6. теже болести члана уже породице – седам радних дана;
7. селидбе – три радна дана;
8. отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
9. учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – до седам радних дана;
10. упућивање на превентивно-рекреативне одморе – седам дана;
11. ради обављања неодложних личних послова – један дан;
12. ради поласка детета у први разред основне школе – један радни дан;

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

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

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

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

Члан 53.

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

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 54.

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

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

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

Члан 55.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства из других оправданих разлога у дужем трајању од трајања утврђеног овим уговором код послодавца, када то не ремети процес рада.

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

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

Члан 56.

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

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

Члан 57.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 58.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 62.

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

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

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

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

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

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

Члан 71.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 72.

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат и остале синдикалне организације, споразумно.

Члан 73.

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

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

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

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

Члан 74.

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

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

Члан 78.

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

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 83.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. седам представника запослених за безбедност и здравље на раду и то по:
 - три представника „Синдиката запослених у здравству и социјалној заштити Србије“, Синдикална организација Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор;
 - два представника Синдикат „Независност“ - Општа болница „Др Радивој Симоновић“ Сомбор
 - по један представник осталих синдикалних организација;
2. два представника које именује директор.

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

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

Члан 84.

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

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

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

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

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

Члан 85.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама.
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених.
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области.
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије.
13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 86

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

Члан 87.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и синдикатма подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

Члан 88.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 89.

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 90.

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

6. Колективно осигурање запослених

Члан 91.

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

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

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

IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 92.

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

Плата се утврђује на основу:

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

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

Члан 93.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената о утврђеној основној заради запосленог.

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

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

2. Висина основице

Члан 94.

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

Плата директора и заменика директора утврђује се уговором који они закључују са Управним одбором у складу са позитивним прописима.

Члан 95.

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

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

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

3. Допатак на плату

Члан 96.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

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

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

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

Члан 97.

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

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

Члан 98.

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

Члан 99.

Лицу са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду, у складу са општим актом код послодавца поред права утврђених законом, остала права регулисаће се уговором о волонтерском раду.

Члан 100.

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

4. Накнада плате

Члан 101.

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

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

Члан 102.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

5. Накнада трошкова

Члан 103.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за долазак и одлазак са рада у јавном саобраћају на подручју Западно-бачког округа у висини цене превозне карте на месечном нивоу сразмерно броју дана које је провео на раду;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

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

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

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

Члан 104.

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

Члан 105.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, накнаду за одвојен живот од породице у висини од 60% просечне плате по запосленом исплаћене у привреди Републике Србије остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата, под условом да одвојен живот траје најмање 30 дана непрекидно.

6. Друга примања

Члан 106.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

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

Члан 107.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора и актима синдикалних организација, и овим уговором и то:

- у виду поделе уједначених пакетића од стране синдикалних организација и
- уплате износа до две просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку за организовање поделе пакетића од стране послодавца.

Члан 108.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду, уколико иста није у супротности са Законом који регулише буџет, у износу од:

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

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

Члан 109.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор на предлог паритетне комисије коју чине по два представника репрезентативног синдиката (репрезентативног синдиката са највећим бројем чланова) и два представника које именује директор.

Члан 110.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленима обезбеди кредит, односно зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника, у складу са посебном одлуком.

Члан 111.

Средства за обезбеђивање права запослених, која су утврђена у већем обиму или нова права у односу на она која су утврђена Посебним колективним уговором, ће се обезбедити из сопствених прихода Опште болнице.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 112.

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

Комисија коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представник репрезентативног синдиката са највећим бројем чланова код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала и степен одговорности запосленог.

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

На основу налаза Комисије из претходног става Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Члан 113.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету накнади у више рата или да га` у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

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

Члан 114.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи:

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

Члан 115.

Када утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету послодавцу или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 116.

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

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

Члан 117.

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

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

Члан 118.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му је надикнади у складу са законом и овим уговором.

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

Одмах по пријему Послодавац је дужан да захтев размотри и, ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је накнади у року од 8. дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу да закључе споразум у висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

Уколико у року од 8. дана од пријема захтева Послодавац запосленом не исплати накнаду штете или уколико се у року од 15 дана од настанка повреде, односно штете запослени и послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 119.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом Посебним Колективним уговором и Актом којим се уређује радна дисциплина и понашање запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор.

Запосленом престаје радни однос и то:

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

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

Члан 120.

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

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

2. Отказ од стране послодавца

Члан 121.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду у складу са Законом о раду.

Члан 122.

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

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

Члан 123.

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

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 124.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу закона о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно не поштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених Законом о раду:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 125.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдикату чији је члан, у року из члана 123. овог уговора. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 126.

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

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 127.

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

Члан 128.

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

Члан 129.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 130.

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

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

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

Члан 131.

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

1. плану раду здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;

2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;

3. структури остварених прихода и трошкова послодавца;

4. учешћу плата у трошковима пословања послодавца;

5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;

6. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

7. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 132.

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

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

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

Члан 133.

Списак са именима синдикалних представника у здравственој установи, изабраних у складу са статутом синдиката који је потписан од председника синдиката у здравственој установи, прослеђује се директору.

Члан 134.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне послове обезбеди:

1. обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. коришћење условног канцеларијског простора, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. изради завршни рачун;
6. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности.

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

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
3. послодавац може да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 135.

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

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

Члан 136.

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

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

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

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

3. број часова рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката (један сат на 500 чланова) на округу – граду, односно региону, покрајини и Републици.

4. колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

Члан 137.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату исплаћује председнику репрезентативног синдиката у Општој болници који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији и председнику синдиката Градског, Округног, Покрајинског или Републичког органа Синдиката репрезентативног на нивоу Републике у области здравства у висини три основице утврђене за обрачун и исплату зарада запослених у здравству.

Члан 138.

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

Члан 139.

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

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

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

Члан 140.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених и то:

- председника синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника округног, градског, покрајинског и републичког одбора, за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

XIII ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА

Члан 141.

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

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

Члан 142.

Запослени има право да у складу са чланом 141. овог уговора захтева обавештење о:

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

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

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

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

XIV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ И ПРОТЕСТУ

члан 143.

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

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

Члан 144.

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

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

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

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

Учесници овог колективног уговора су сагласни да синдикат и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалним статусом имају право да организовано искажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака, при чему су запослени, који по распореду рада раде у време протеста, дужни да добију сагласност од послодавца.

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

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

XVI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 146.

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

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

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

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети Послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром.

Арбитра споразумно одрђују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 147.

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

2. Колективни радни спор

Члан 148.

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

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 150.

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

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

Репрезентативни синдикат образује одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикат сразмерно броју чланова.

Измене и допуне овог уговора вршиће се у случају измене Закона о здравственој заштити и других закона због којих би била онемогућена примена овог колективног уговора у свим сегментима.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да у року од 30 дана од дана истека важности приступе преговорима за његово продужење.

Члан 151.

Измене и допуне Колективног уговора ступају на снагу даном потписа свих уговорних страна. По истеку рока из члана 149. овај Колективни уговор је на снази до потписивања анекса Колективног уговора или новог Колективног уговора.

Члан 152.

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

Члан 153.

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

Члан 154.

Овај уговор сачињен је у пет примерака и уговорним странама је уручен по један примерак.
Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

Овај Колективни уговор објављен је дана _____ године на Огласној табли Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор.

О С Н И В А Ч

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ:

ПОСЛОДАВАЦ

Синдикат запослених у здравству и
социјалној заштити Србије Синдикална
организација Опште болнице
„Др Радивој Симоновић“ Сомбор

Жељко Димовић

Синдикат „Независност“
Општа болница
„Др Радивој Симоновић“ Сомбор

Александар Симовић

Покрајинска влада
Аутономне Покрајине Војводине
Покрајински секретаријат за
здравство, социјалну политику
и демографију

Проф. др мед. Весна Копитовић

Општа болница
„Др Радивој Симоновић“ Сомбор

Директор, Грба др Милан

САДРЖАЈ

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	2
II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	3
1. Услови за заснивање радног односа	3
2. Забрана дискриминације и спречавање злостављања на раду	4
3. Поступак избора кандидата	4
4. Пробни рад	5
5. Приправници	5
6. Персонални досије запослених	5
7. Општа оријентација и обука под надзором	6
8. Измене уговорених услова рада	6
III – ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ	7
1. Образовање	7
2. Стручно усавршавање	7
3. Едукација која није о трошку послодавца	8
IV – РАДНО ВРЕМЕ	9
1. Радно време	9
2. Распоред радног времена запосленог	9
3. Скраћено радно време	9
4. Прековремени рад	10
V – ОДМОР И ОДСУСТВА	11
1. Одмор у току дневног рада	11
2. Дневни одмор	11
3. Недељни одмор	11
4. Годишњи одмор	12
VI – ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО	12
VII – НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО	13
VIII– БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	14
1. Права и обавезе	14
2. Послови са повећаним ризиком	15
3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду	16
4. Одбор за безбедност и здравље на раду	18
5. Средства и опрема за личну заштиту на раду	19
6. Колективно осигурање запослених	19

IX – ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	20
1. Елементи за утврђивање плате	20
2. Висина основице	20
3. Додатак на плату	20
4. Накнада плате	21
5. Накнада трошкова	22
6. Друга примања	22
X – НАКНАДА ШТЕТЕ	24
XI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	25
1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца	25
2. Отказ од стране послодавца	25
XII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	26
XIII – ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА	29
XIV – ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ И ПРОТЕСТУ	30
XV – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	30
XVI – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА	31
1. Индивидуални спор	31
2. Колективни радни спор	31
XVII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	31