

Дом здравља Ковин
Трг ослобођења бр. 4
Тел: 013 741 - 464
Email: dzkovin@hotmail.com



Колективни уговор

Дома здравља „КОВИН“

КОВИН

Март, 2020.

САДРЖАЈ:

I.	Основне одредбе	3
II.	Заснивање радног односа	4
III.	Образовање и стручно оспособљавање запослених	8
IV.	Радно време	10
V.	Одмори и одсуства	13
VI.	Плаћено одсуство	15
VII.	Неплаћено одсуство	16
VIII.	Безбедност и здравље на раду	17
IX.	Плата, накнада плате и друга примања	24
X.	Престанак радног односа	31
XI.	Услови за рад синдиката	35
XII.	Обавештавање репрезентативних синдиката	38
XIII.	Права и дужности у штрајку	39
XIV.	Остваривање и заштита права запослених	39
XV.	Мирно решавање спорова	39
XVI.	Прелазне и завршне одредбе	40

На основу члана 246. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17, 95/18 – др. пропис), и одредаба Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 96/19)

1. Аутономна покрајина Војводина (у даљем тексту: Оснивач), коју представља ;
2. Дом здравља „Ковин“, (у даљем тексту: Дом здравља), кога представља и заступа директор Мр сци. Јасмина Ђаков, дипл. еџ и
3. репрезентативни синдикат Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, Синдикална организација Дома здравља „Ковин“ Ковин, који заступа и представља председник синдикалне организације, Сикимић Вукан (у даљем тексту: учесници овог Уговора) дана 10.03.2020 године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА „КОВИН“ КОВИН

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, ратификованим међународним конвенцијама и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 96/19) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Дому здравља “Ковин“ Ковин, (у даљем тексту: Дом здравља), међусобни односи учесника овог Уговора, поступак за измене и допуне Уговора, важење Уговора, као и друга питања која су од значаја за запослене у Дому здравља.

Члан 2.

Овај Уговор се примењује на све запослене у Дому здравља.

Члан 3.

Уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

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

Члан 4.

Учесници овог Уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења и у доброј вери деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредби овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и интереса Дома здравља.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос у Дому здравља може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник), којим се утврђују организациони делови у Дому здравља, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са законом, који доноси директор уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката у установи.

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

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

Репрезентативни синдикат из става 1. овог члана дужан је да у року од седам дана од дана достављања достави мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикат из става 1. овог члана не достави мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедба.

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

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

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

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

Радно место код послодавца попуњава се следећим редоследом:

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

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

Члан 7.

Поступак спровођења конкурса покреће Дом здравља доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом Дома здравља који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа који се објављује на огласној табли и интернет презентацији Дома здравља, као и код Националне службе за запошљавање и доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Члан 8.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

Члан 9.

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

Избор лица са којим се заснива радни однос врши директор, који претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

Кандидат се обавештава о избору у року од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

3. Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Дома здравља;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате, на дан закључења уговора о раду;
- 11) 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) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на Уговор, односно општи акт који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена;
- 18) повреде радних обавеза запосленог због којих може да му се откаже уговор о раду;
- 19) могућност да се запосленом утврди плата у већем износу од основне плате у складу са важећим прописима и општим актом Дома здравља.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општих аката Дома здравља.

Уговор о раду у име Дома здравља потписује директор, или лице које директор за то овласти.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос.

Члан 11.

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

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

Дом здравља је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима у установи, који припадају репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, на њихов захтев, списак запослених и да им достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

Списак из става 3. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и ниво образовања запослених који су засновали радни однос.

Дом здравља је дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом Дома здравља. ?????????

4. Пробни рад

Члан 12.

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, и која прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада.

Чланови комисије из става 2. овог члана морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

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

5. Приправници

Члан 13.

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

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

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

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

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

6. Персонални досије запослених

Члан 14.

Дом здравља је дужан да за свако лице са којим је заснован радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог у Дому здравља (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

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

Запослени има право увида у документацију из свог персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова у Дому здравља.

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

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 15.

За запосленог који први пут заснива радни однос у Дому здравља или се премешта на друге послове, организује се општа оријентација и обука под надзором (у даљем тексту: обука) у организационој јединици у којој треба да обавља послове.

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

За запосленог који први пут заснива радни однос у Дому здравља или се премешта на друге послове, Дом здравља је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

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

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

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

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

Организовање и спровођење опште оријентације и обуке ближе ће се уредити Правилником о организовању и спровођењу опште оријентације и обуке запослених у Дому здравља Ковин.

8. Измена уговорених услова рада

Члан 16.

Због потреба процеса и организације рада и у другим случајевима у складу са законом Дом здравља може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, и то у једном од следећих случајева:

- 1) када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- 2) када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
- 3) кад дође до промене у организацији и технологији рада;
- 4) кад се отворе нови послови у процесу рада;
- 5) због замене одсутног запосленог.

Уз понуду за закључивање анекса Дом здравља је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 17.

Дом здравља може, у складу са правилником и кадровским планом Дома здравља, 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 18.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 19.

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

- 1) специјализације и уже специјализације; континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника;
- 2) специјализације здравствених сарадника.

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси Дом здравља.

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

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

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

Висина и врста трошкова које сноси Дом здравља утврђују се за сваки облик стручног усавршавања у складу са Финансијским планом Дома здравља.

Члан 20.

Дом здравља упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану стручног усавршавања (у даљем тексту: План) здравствених радника, здравствених сарадника и другог немедицинског особља, који доноси Управни одбор на предлог Стручног савета Дома здравља.

Руководиоци организационих јединица дужни су да Стручном савету 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 Дома здравља и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Панчево.

Дом здравља је у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у

ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.

Члан 21.

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

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

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

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

Члан 22.

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

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

Континуирана едукација подразумева:

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

Запослени кога је Дом здравља упутио на похађање програма континуиране едукације, који је утврђен Планом, има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, као и за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм континуиране едукације и повратак у место рада.

3. Едукација која није о трошку Дома здравља

Члан 23.

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

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

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из става 1. овог члана, Дом здравља нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Дом здравља.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 24.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у Дому здравља утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 25.

Распоред радног времена запосленог утврђује се за период од четири недеље (месец дана) и објављује се најмање десет дана пре примене.

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

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

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

Члан 26.

Непрекидност рада обезбеђује се следећим редоследом:

- 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (дежурством, и у изузетним случајевима утврђеним чланом 31. став 2. и радом по позиву). ????????????????

3. Скраћено радно време

Члан 27.

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

Члан 28.

Утврђивање скраћеног радног времена запослених сразмерно штетном дејству услова рада 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 у складу са Актом о процени ризика на радним местима у Дому здравља по одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду.

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

1) прва група послова од 30 сати

– стални рад у зони јонизујућег зрачења;

2) друга група послова од 35 сати

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара);

3) трећа група послова од 36 сати

– стални рад на пружању здравствених услуга психијатријског лечења и збрињавања (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),

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

4) четврта група послова од 37 сати

– стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),

- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре и зубног техничара),

– стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији;

5) пета група послова од 38 сати

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

Скраћено радно време у смислу овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно и сматра се радом са пуним радним временом.

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

Члан 29.

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

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

4. Прековремени рад

4.1. Дежурство

Члан 30.

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

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

За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан у Дому здравља.

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

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

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

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

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

4.2. Приправност и рад по позиву

Члан 31.

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

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

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

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

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

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

Изузетно, одредбе овог члана односе се и на друге запослене у здравственој установи, уколико за тим постоји неодложна потреба.

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

4.3. Права запослених по основу прековременог рада

Члан 32.

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности, у складу са чл. 29. - 31. и чл. 89. овог уговора, има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

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

Члан 33.

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 32. став 4. овог Уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чл. 89. овог уговора.

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

Члан 34.

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

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

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

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

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

Члан 35.

Дом здравља је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

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

Члан 36.

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

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор у складу са законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

2. Годишњи одмор

Члан 38.

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 предвиђене Правилником:

- за послове код којих је предвиђен I-II степен стручне спреме – два радна дана;
- за послове код којих је предвиђен III-IV степен стручне спреме – три радна дана;
- за послове код којих је предвиђен V-VI степен стручне спреме – четири радна дана;
- за послове код којих је предвиђен VII-VIII степен стручне спреме – пет радних дана;

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 28. овог уговора - за 12 радних дана;
- за рад на пословима из друге групе члана 28. овог уговора - за 10 радних дана;
- за рад на пословима из треће групе члана 28. овог уговора - за 8 радних дана;
- за рад на пословима из четврте групе члана 28. овог уговора - за 5 радних дана;
- за рад на пословима из пете групе члана 28. овог уговора - за 3 радна дана;
- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 28. овог уговора - за 3 радна дана;

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом - за пет радних дана;
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно Дете млађе од 14 година по један радни дан;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана;
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радних дана;
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - за пет радних дана;

б) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 28. овог уговора - за три радна дана.

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 28. овог уговора имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

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

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

Предлог непосредног руководиоца из става 1. тачка 4) овог члана мора бити писмено образложен и документован остварењем броја услуга, награда, признања и слично.

Доказ о испуњености услова за остваривање права из става 1. тачке 5) овог члана запослени је дужан да достави кадровској служби.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Члан 39.

Годишњи одмор се користи према плану коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњих одмора утврђује директор на предлог руководиоца организационих јединица Дома здравља до краја маја текуће године узимајући у обзир потребе радног процеса и жеље запослених.

Члан 40.

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

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима и да га достави директору ради израде Плана коришћења годишњих одмора Дома здравља.

Дом здравља ће при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим укупним стажом осигурања и захтева запослених са децом до 14 година.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 41.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) рођење детета другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - три радна дана;
- 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;

- 9) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 10) упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;
- 11) ради поласка детета у први разред основне школе - два радна дана.

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

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

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

Изузетно од става 1. овог члана запосленом се може, на предлог специјалисте (медицине рада), одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

Члан 42.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године и у следећим случајевима:

- едукација, присуство на састанцима секција, семинарима, конгресима и слично, у оквиру континуиране едукације, који су предвиђени Планом – са или без пријављеног рада – до седам радних дана.

Приликом остваривања права из става 1. овог члана, запослени је дужан да приложи захтев. Сагласност на плаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава директор.

Члан 43.

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

Приликом остваривања права из става 1. овог члана, запослени је дужан да приложи службени позив.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 44.

Дом здравља је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана, у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које нису обухваћене као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) ради неговања болесног члана породице;
- 5) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 6) смрти сродника који не спадају у чланове уже породице;

- 7) образовања, усавршавања, полагања испита или другог облика едукације која није обухваћена Планом стручног усавршавања;
- 8) у другим случајевима када се тиме не ремети процес рада.

Члан 45.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању и из других оправданих разлога, када то не ремети процес рада.

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

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

Члан 46.

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 у Дому здравља.

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 47.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства уз сагласност директора.

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

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 48.

У складу са законом и овим Уговором, уређују се права, обавезе и одговорности Дома здравља и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 49.

Дом здравља 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 50.

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 51.

Дом здравља 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 Дом здравља.

Члан 52.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести Дом здравља 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 53.

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, чиме не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Члан 54.

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

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Дому здравља, 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 55.

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

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

Члан 56.

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

Дом здравља не може распоредити запослену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства.

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

Члан 57.

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

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, Дом здравља 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 58.

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 59.

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

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1. овог члана доноси директор на предлог комисије коју чине по два представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 60.

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

Дом здравља 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 61.

Дом здравља 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 62.

Запослени у Дому здравља бирају једног представника за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 63.

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 у Дому здравља,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писменој форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених,
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 64.

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

Члан 65.

Дом здравља 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.

Дом здравља је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а у случају наступања околности из става 1. тач. 1) и 2) овог члана, одмах по њиховом настанку.

Члан 66.

Дом здравља 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 писмени захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице у Дому здравља за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 67.

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 у Дому здравља;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 68.

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

Члан 69.

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 директора да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе у Дому здравља;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама Дома здравља о активностима које предузима.

Члан 70.

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 овим Уговором.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду плате у висини просечно остварене плате у претходних 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 71.

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

Члан 72.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 73.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представник кога именује директор;
- 3) стручно лице у Дому здравља за послове безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду Дома здравља има пет чланова од којих су три представника запослених које именује репрезентативни синдикат, један је представник кога именује директор, и један је стручно лице у Дому здравља за послове безбедности и здравља на раду.

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

Дом здравља 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 74.

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 Дома здравља, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду одбора.

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

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

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

Члан 75.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следећа 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 Дома здравља информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај Дома здравља о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од Дома здравља да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Дома здравља;
- 10) разматра извештај Дома здравља о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 11) разматра и даје сугестије на део овог Уговора у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне овог Уговора у овој области;
- 12) разматра нацрте и предлоге свих аката Дома здравља у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
- 13) разматра и друга питања у складу са законом, овим Уговором и општим актима Дома здравља у области безбедности и здравља на раду.

Члан 76.

Дом здравља 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 77.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Дому здравља и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

Члан 78.

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 Дом здравља.

Члан 79.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 80.

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

6. Колективно осигурање запослених

Члан 81.

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

Дом здравља је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, сразмерно повећаном ризику 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 82.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и овим Уговором.

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

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

Члан 83.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права, осим ако законом није друкчије одређено, а искључиво на терет остварених сопствених прихода Дома здравља.

Члан 84.

Уколико Дом здравља оствари приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи може увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

Непосредни руководиоца даје предлог оцене о доприносу и квалитету обављања посла запосленог у писаној форми са образложењем.

Одлуку о оцени доприноса и квалитета обављеног посла запосленог и увећању плата из става 1. овог члана доноси директор у складу са актом о нормативима и стандардима рада, односно на основу квалитета обављеног посла, и одредбама овог Уговора.

Члан 85.

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

Решење у смислу става 1. овог члана доноси директор.

Члан 86.

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

Члан 87.

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

Члан 88.

Лице са којим је Дом здравља закључио уговор о волонтерском раду може, у складу са овим Уговором, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

2. Додаци на плату

Члан 89.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан у складу са законом - 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 временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основне.

У случају када се запослени 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 90.

Дом здравља може из сопствених прихода обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван седишта Дома здравља накнаду за одвојен живот.

Накнада за одвојен живот се исплаћује у висини од 3% просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у складу са финансијским могућностима Дома здравља, на основу одлуке директора.

Исплата додатка из става 1. овог члана обуставља се за време док запослени из било којих разлога није на раду у месту у које је упућен (годишњи одмор, плаћено, неплаћено одсуство, неоправдани изостанак с посла, службени пут за који прима дневницу).

Запослени је дужан да обавести Дом здравља о данима када није на раду у месту у које је упућен.

У случају неиспуњавања обавезе из става 4. овог члана запослени је дужан да Дому здравља врати износ који му је исплаћен за време док није био на раду у месту у које је упућен.

Решење о утврђивању додатка из става 1. овог члана, и о обустављању исплате додатка доноси директор.

Члан 91.

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

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

3. Накнада плате

Члан 92.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативних синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;

5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

6) прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

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

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

Члан 93.

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

1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

4. Накнада трошкова

Члан 94.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са овим Уговором;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

Уместо накнаде из става 1. тачка 1. овог члана, Послодавац запосленом може да обезбеди сопствени превоз или месечну карту када постоји организован јавни превоз, уколико је то за њега повољније.

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

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

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

4.1. Накнада трошкова за службено путовање

Члан 95.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада и места становања запосленог у место ван територије Општине Ковин ради извршавања одређених послова и задатака по налогу овлашћеног лица.

Службено путовање траје онолико времена колико је неопходно да се изврше послови и задаци ради којих је оно одређено а најдуже месец дана.

Члан 96.

За свако службено путовање запосленом се издаје налог за службено путовање.

Налог за службено путовање издаје и потписује директор, заменик директора или помоћник директора.

Лица која нису запослена у Дому здравља а која се ангажују ради обављања одређених послова, остварују права по основу службеног путовања као запослени Дома здравља.

Члан 97.

Накнада за путне трошкове припада запосленом према стварним трошковима превоза које је запослени имао на службеном путу.

Врсту и класу превоза коју запослени користи на службеном путу одређује лице које издаје налог за службено путовање при чему се води рачуна о врсти посла, хитности његовог обављања и према томе одређује најеконичније превозно средство.

Члан 98.

Дневница за службено путовање припада запосленом за време од часа поласка из места одакле се упућује на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Као час повратка са службеног путовања рачуна се час фактичког приспећа превозног средства.

Члан 99.

Запосленом припада пуна дневница за службено путовање које траје од 12 часова до 24 часа и за службено путовање које траје више од осам а мање од 12 часова, ако започиње мање од два сата пре истека радног времена.

Запосленом припада половина дневнице за службено путовање које траје дуже од осам и краће од 12 часова.

Члан 100.

Запослени на службеном путу има право на надокнаду и осталих трошкова неопходних за остваривање циља путовања, као што су:

- трошкови ПТТ услуга,

- трошкови превоза службеног материјала,
- трошкови паркирања,
- трошкови фотокопирања,
- трошкови путарине.

Трошкови из става 1. овог члана признају се запосленом у стварном износу.

Члан 101.

Запослени је дужан да у року од 8 дана од дана повратка са службеног путовања у место рада поднесе директору извештај о обављеном послу заједно са обрачуном трошкова службеног путовања, и то:

- 1) налог за службено путовање,
- 2) испуњен обрачун трошкова службеног путовања,
- 3) извештај о послу ради кога је запослени упућен на службено путовање,
- 4) оригинална документа којима се правдају сви трошкови настали у вези са службеним путовањем.

Члан 102.

Дневница за службено путовање у иностранство утврђује се у износу и на начин који пропише надлежан државни орган.

4.2. Накнада трошкова коришћења сопственог аутомобила

Члан 103.

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

Одлуку о одобравању употребе сопственог моторног возила за службене потребе доноси директор.

5. Друга примања

Члан 104.

Дом здравља је дужан запосленом да исплати:

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

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

Члан 105.

Дом здравља је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:

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

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

Члан 106.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

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

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

Решење о утврђивању права на накнаду из овог члана доноси директор.

Члан 107.

Дом здравља може из сопствених прихода да:

- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Члан 108.

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

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

Члан 109.

Средства за обезбеђивање права запослених, која су утврђена у већем обиму или нова права у односу на она која су утврђена Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ће се обезбедити из сопствених прихода Дома здравља уколико Дом здравља оствари приходе који нису јавни приходи у складу са законом.

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 110.

Запосленом престаје радни однос у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и овим Уговором.

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

Члан 111.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у дому здравља даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 112.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о рад у складу са законом, односно ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 113.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребне знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покрене поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана који морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују, и иста је дужна да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- 1) увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе...);
- 2) непосредним увидом у рад запосленог;
- 3) увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог;
- 4) узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- 5) тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично);
- 6) и на други погодан начин.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Запослени коме је уговор о раду отказан, у складу са овим чланом, има право и дужност да остане на раду (отказни рок) у складу са Законом о раду.

Члан 114.

Повреде радне обавезе због којих директор може запосленом да откаже уговор о раду су:

- 1) несавесно или немарно извршавање радне обавезе;
- 2) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средства рада;
- 4) некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту и безбедност здравља на раду;

- 5) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом, ако је то утврђено осуђујућом правоснажном пресудом;
- 6) нетачно евидентирање и приказивање радног времена, резултата рада или других података у намери да се за себе или за другог оствари материјална корист;
- 7) давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Дома здравља, чиме је оштећен Дом здравља или појединац;
- 8) неовлашћено вршење одређених радњи;
- 9) одавање службене тајне или пословне тајне утврђене актом установе или других тајних података до којих долази радећи свој посао;
- 10) неблаговремено извршавање радне обавезе или неизвршавање или пропуштање извршавања послова или налога руководиоца;
- 11) повреда прописа о заштити и безбедности здравља на раду, или прописа о заштити од пожара, експлозије, или прописа о штетном деловању отровних и других опасних материја, или прописа о заштити животне околине;
- 12) проузроковање штете Дому здравља, или запосленом у Дому здравља или странци или кориснику услуга Дома здравља;
- 13) присвајање ствари других запослених, присвајање ствари пацијената, или присвајање ствари које су власништво Дома здравља;
- 14) повреда одредаба општег акта Дома здравља;
- 15) захтевање или примање новца, поклона, услуга или друге материјалне користи или друге погодности за радње на раду или у вези са радом;
- 16) незаконито наплаћивање здравствене услуге;
- 17) неетичко понашање или стручна грешка здравственог радника или здравственог сарадника;
- 18) неовлашћено коришћење лека или другог медицинског материјала или опреме или другог средства Дома здравља;
- 19) непоступање по прописима о вођењу медицинске или друге документације;
- 20) незаконито располагање средствима Дома здравља;
- 21) непридржавање, односно неспровођење одлуке органа управљања;
- 22) злоупотреба права из радног односа;
- 23) несавесно чување списа и података;
- 24) ускраћивање давања података лицу које на њих има право, или неовлашћено давање података лицу које на њих нема право, или давање нетачних података овлашћеним органима.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са чланом 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Дома здравља, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Дому здравља;
- 9) ако не поштује радну дисциплину прописану Пословним кодексом Дома здравља;
- 10) ако се понаша насилнички, недолично, или увредљиво према кориснику услуга, или странци, или према другом запосленом;
- 11) ако учествује у свађи или тучи у радним просторијама;
- 12) ако његово понашање представља радњу извршења прекршаја учињеног на раду и у вези са радом, уколико су Дом здравља и запослени оглашени кривим за извршење прекршаја правоснажном пресудом прекршајног суда;
- 13) ако злоставља другог запосленог на раду или ако злоупотреби право на заштиту од злостављања;
- 14) ако неоправдано изостане са рада најмање два узастопна радна дана, или три дана са прекидима у периоду од годину дана;
- 15) неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три пута месечно.

Директор може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди директор, о трошку Дома здравља, ради утврђивања околности из става 2. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин.

Дом здравља је овлашћен да утврђује алкохолисаност запосленог алкотестом, односно лабораторијском анализом крви, при чему Дом здравља узима узорак на прописан начин, а анализу врши овлашћена здравствена установа.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу без одлагања, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 2. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1) – 5) Закона о раду.

Члан 115. '???

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду из члана 114. ст. 1. и 2. овог Уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 116.

Директор може запосленом из члана 112. став 1. тачка 1) овог Уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 119. овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 117.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члан 115. овог Уговора.

Директор је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 118.

Извршење повреде радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине запосленог утврђује директор на основу личног сазнања, писмених доказа, или иницијативе другог лица или органа.

У циљу утврђивања чињеница и околности везаних за извршење повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине запосленог, директор може решењем да наложи спровођење одговарајућих радњи: узимање изјава сведока, прибављање документације или других доказа, саслушање запосленог, односно друге радње.

Решењем из става 2. овог члана директор одређује које ће радње бити спроведене и лице овлашћено за спровођење тих радњи.

Члан 119. ??? чл.116 ПКУ

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 114. став 1. и 2. овог Уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 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 директора о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће директор запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 120.

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 безбедности и здравља 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 121.

Дом здравља 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;

б) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 122.

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

Члан 123.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.
Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

Члан 124.

Дом здравља је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката у Дому здравља, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији присуствоваће 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 у Дому здравља, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 125.

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

- плану рада Дома здравља, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;

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

- структури остварених прихода и трошкова;

- учешћу плата у трошковима пословања Дома здравља;

- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по

организационим јединицама;

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу;

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

- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Дом здравља је дужан да репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији омогући приступ свим пословима у Дому здравља, када је то потребно у циљу заштите права

запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 126.

Дом здравља је обавезан да 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.

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

Дом здравља 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 127.

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 128.

Дом здравља је дужан да репрезентативном синдикату код послодавца, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне послове:

- 1) обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење условног канцеларијског простора са неопходним канцеларијским намештајем, у зависности од броја чланова синдиката;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) 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.

Дом здравља 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 и правилима синдиката;
- 2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

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

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

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

Дом здравља је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених, осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

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

Члан 129.

У Дому здравља овлашћени представник репрезентативног синдиката у установи 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 на нивоу Републике у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Време проведено у вршењу синдикалне функције се сматра временом проведеном на раду.

Колективним уговором у Дому здравља или споразумом између Дома здравља и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

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

Члан 130.

Дом здравља 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.

Дом здравља и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 131.

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

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

Члан 132.

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

Дом здравља 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 репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

XII. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 133.

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

Дом здравља је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава запослене 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 134.

Запослени има право да захтева обавештење о:

1) питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;

2) променама које се односе на његово радно ангажовање;

3) питањима из области плата и других права из радног односа.

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, репрезентативни 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 послове на којима је ангажован, преко репрезентативног синдиката.

XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 135.

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

Дом здравља 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 136.

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

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

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

Дом здравља 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.

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

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

XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални радни спор

Члан 138.

У Дому здравља могуће је спровести поступак споразумног решавања спорних питања између Дома здравља и запосленог уколико једна страна предложи, а друга страна прихвати да се спорна питања споразумно решавају.

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

Члан 139.

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

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

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

Члан 140.

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 Дом здравља и запосленог.

Члан 141.

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

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

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

2. Колективни радни спор

Члан 142.

Колективни радни спор решава се у складу са законом.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 143.

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

Овај Уговор закључује се на период од три године.

Члан 144.

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.

Члан 145.

Учесници овог Уговора именују по једног члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог Уговора.

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

Члан 146.

Овај Уговор ступа на снагу осмог од дана објављивања на огласној табли Дома здравља.
Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Дома здравља Ковин број 01-265 од 22. марта 2016. године.

Потписано дана _____ године

ЗА ПОКРАЈИНСКУ ВЛАДУ
Покрајински секретар за здравство

Проф. Др Зоран Гојковић

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И
СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ
Председник синдикалне организације
Дома здравља “Ковин“

ЗА ДОМ ЗДРАВЉА „КОВИН“
КОВИН
директор

Сикимић Вукан

Мр сци. Јасмина Ђаков, дипл. ецц

Овај Уговор је објављен на огласној табли Дома здравља дана _____ године.
Уговор је ступио на снагу дана _____.