

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Дом здравља „1.октобар“ Пландиште
Карађорђева бр.13
Тел: 013 861 230
Email: dzplandiste@gmail.com
ПИБ: 101238896
Матични број: 08044899
Број: 313
Дана: 19.06.2020.

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад

Булевар Михајла Пупина 16

Број: 138-11-32/20 0307 20 год.

Колективни уговор

Дома здравља „1.октобар“

Пландиште

Јун 2020

Садржај

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ.....	4
II РАДНИ ОДНОС	5
1. Услови за заснивање радног односа	5
2. Поступак избора кандидата	5
3. Уговор о раду	6
4. Пробни рад	7
5. Приправници	7
6. Персонални досије запослених.....	7
7. Општа оријентација и обука под надзором.....	8
8. Измена уговорених услова рада	9
III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	10
1. Образовање	10
2. Стручно усавршавање	10
3. Едукација која није о трошку Дома здравља	11
IV РАДНО ВРЕМЕ	12
1. Радно време	12
2. Распоред радног времена запосленог	12
3. Скраћено радно време	12
4. Прековремени рад.....	13
4.1. Дежурство.....	13
4.2. Приправност.....	13
4.3. Рад по позиву	14
4.4. Права запослених по основу прековременог рада.....	14
V ОДМОР И ОДСУСТВА.....	15
1. Одмор у току дневног рада	15
2. Дневни одмор	15
3. Недељни одмор	15
2. Годишњи одмор	16
VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО.....	17
VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО	18
VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ.....	19
1. Права и обавезе	19
2. Послови са повећаним ризиком	20
3. Представници запослених за безбедност и здравље на раду	21
4. Одбор за безбедност и здравље на раду	23
5. Средства и опрема за личну заштиту на раду	25
6. Колективно осигурање запослених.....	25
X ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА.....	25
1. Елементи за утврђивање плате	25
2. Додаци на плату	27
3. Минимална плата.....	28
4. Накнада плате.....	28
5. Накнада трошкова.....	29
5.1. Накнада трошкова за службено путовање	30
5.2. Накнада трошкова коришћења сопственог аутомобила	32
6. Друга примања	32
XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	34
XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	37
XIII. ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	40
XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ	40
XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	41

XVI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА.....	41
1. Индивидуални радни спор.....	41
2. Колективни радни спор.....	42
XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	42

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење):

1. Покрајинска влада, Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16, коју представља и заступа покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић (у даљем тексту оснивач)
2. Дом здравља „1.октобар“ Пландиште, (у даљем тексту: Дом здравља), кога представља и заступа в.д. директор др Небојша Дрљевић, специјалиста педијатрије, и
3. Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Дома здравља „1.октобар“ Пландиште, коју заступа и представља председник синдикалне организације, Србљанин Весна,

(у даљем тексту: учесници овог Уговора) дана _____ . године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ДОМА ЗДРАВЉА „1.ОКТОБАР“ ПЛАНДИШТЕ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката и одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 96/2019 и 58/2020 – Анекс I), (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Овим Уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови за рад 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.

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

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

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

(1) Правилник доноси директор уз претходно прибављену сагласност управног одбора и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код Дома здравља.

(2) Репрезентативни синдикат дужан је да у року од 7 (седам) дана од дана достављања доставе своје мишљење на предлог Правилника.

(3) Ако репрезентативни синдикат не достави мишљење у року из става (2) овог члана, сматраће се да нема примедби.

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

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

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

- 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.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

Члан 8.

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

О разговору са кандидатом сачињава се записник.

О избору кандидата одлучује директор на предлог комисије за пријем радника коју именује директор.

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

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

3. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Дома здравља;
- 2) име и презиме 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) врста 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 Колективни Уговор, односно Правилник о раду који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена;

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

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

Члан 10.

Обавеза је Дома здравља да обезбеди број извршилаца и структуру у складу са кадровским планом.

Члан 11.

Дом здравља је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, 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 који припадају репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији списак запослених и да на захтев репрезентативног синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених.

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.

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

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

Комисија је дужна да седам дана пре истека пробног рада, директору достави у писаној форми образложено мишљење о пробном раду запосленог.

5. Приправници

Члан 13.

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

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

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

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

6. Персонални досије запослених

Члан 14.

Дом здравља је дужан да за свако лице са којим је заснован радни однос води персонални досије, у складу са Посебним колективним уговором.

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, у року од осам дана о 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 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 дужна да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог запосленог.

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

Члан 16.

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

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

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом ова обавеза односи се и на лица која су ангажована на основу уговора ван радног односа.

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

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

Члан 17.

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 другог запосленог.

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

Члан 18.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 19.

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

Колективним уговором код послодавца се утврђују случајеви када ће се сматрати да постоји потреба процеса и организације рада.

Члан 20.

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

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

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

Члан 21.

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

Запослени може да се распореди на рад код Послодавца из једног у друго место без његовог пристанка осим за чланове тима изабраног лекара:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

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

Запослена - жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном

радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана. Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

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

2. Стручно усавршавање

Члан 24.

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

- специјализације и уже специјализације;
- континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац.

Члан 25.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 26.

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

Руководиоци организационих јединица дужни су да Стручном савету здравствене установе доставе предлог Плана до краја септембра 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 1. децембра текуће године за наредну годину.

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор и ставља запосленима на увид до 31. децембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Панчево.

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

3. Едукација која није о трошку Дома здравља

Члан 32.

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

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

Члан 33.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 32. овог уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ**1. Радно време**

Члан 34.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

У Дому здравља рад се организује у виду рада у једној смени или у више смена.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 35.

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

Члан 36.

Непрекидност рада обезбеђује се следећим редоследом:

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

3. Скраћено радно време

Члан 37.

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

Члан 38.

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) трећа група послова од 36 сати

– стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа),

– стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

3) четврта група послова од 37 сати

– стални рад на терену, (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),

– стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),

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

4) 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.

4. Прековремени рад

4.1. Дежурство

Члан 39.

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

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

4.2. Приправност

Члан 40.

У Дому здравља може да се уведе приправност као посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник (медицински и немедицински) не мора бити присутан у Дом здравља, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи у Дому здравља.

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

Запослени здравствени радник (медицински и немедицински) се мора јавити на посао у што краћем року.

4.3. Рад по позиву

Члан 41.

У Дому здравља може да се уведе рад по позиву као посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан у Дому здравља, али се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите.

Ако се организацијом рада Дом здравља у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, Дом здравља може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, као и у другим случајевима када је потребно организовани континуиран рад Дома здравља), организовати рад по позиву.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор.

4.4. Права запослених по основу прековременог рада

Члан 42.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 39. - 41. овог уговора има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

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

Члан 43.

Изузетно ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 42. став 4. овог Уговора, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и чланом 99. 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 увећану плату за прековремени рад.

Члан 44.

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

Члан 45.

Запосленој за време трудноће, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме година 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

Члан 46.

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 47.

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

3. Недељни одмор

Члан 48.

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

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

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

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 49.

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:

- за послове код којих је предвиђен I-III степен стручне спреме – два радна дана;

- за послове код којих је предвиђен IV – три радна дана;

за послове код којих је предвиђен VI – 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 38. овог уговора - за 12 радних дана,

- за рад на пословима из друге групе члана 38. овог уговора - за 10 радних дана,

- за рад на пословима из треће групе члана 38. овог уговора - за осам радних дана,

- за рад на пословима из четврте групе члана 38. овог уговора - за пет радних дана,

- за рад на пословима из пете групе послова члана 38. овог уговора - за три 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 малолетно дете 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 - пет радних дана;

6) контакта са пацијентима:

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

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

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

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

Члан 50.

Годишњи одмор се користи према плану коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњих одмора утврђује директор на предлог руководиоца организационих јединица Дом здравља до 31. марта текуће године узимајући у обзир потребе радног процеса и жеље запослених.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, у случају економских тешкоћа у пословању Дома здравља (недостатак медицинских или других материјала за рад, средстава за рад и сл.), спровођења мера односно плана мера за остваривање здравствене заштите у ванредним условима или увођења других рестриктивних мера које утичу на обим коришћења капацитета или обим здравствене заштите директор може да одреди да запослени, група запослених у одређеној служби или сви запослени одређене службе користе део годишњег одмора или годишњи одмор у целини ван времена одређеног планом коришћења годишњих одмора.

Члан 51.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено непосредном руководиоцу.

Непосредни пуководилац 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 радним стажом и запослених са децом до 14 година.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Запослени има право на плаћено одсуство 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) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе – два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство по основима наведеним у ставу 1. овог члана у укупном трајању од седам радних дана у току једне календарске године.

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, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

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

Изузетно, запосленом се може одобрити коришћење плаћеног одсуства, ако се исто није могло одобрити у применом одредаба из ставова 1) и 3). овог члана –два радна дана, уз образложен захтев запосленог.

Запослени је дужан да непосредном руководиоцу најави најмање 3 дана унапред да жели добровољно да да крв, осим у случају када је хитно позван од стране надлежне трансфузиолошке службе.

Члан 53.

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.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 54.

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

- 1) образовања, усавршавања, полагања испита или другог облика едукације,
- 2) смрти сродника који не спадају у чланове уже породице.

Дом здравља може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног у ставу 1. овог члана, у случају:

- 1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено 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) у другим случајевима када се тиме не ремети процес рада.

Члан 55.

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 Дома здравља, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

Члан 56.

Запослени који ради у Дома здравља 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 57.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 58.

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 59.

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 60.

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

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

Члан 61.

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 62.

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 63.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове има право на плату као да је радио на свом радном месту, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Члан 64.

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

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује 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 65.

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

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

Члан 66.

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

Дом здравља не може одредити 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 67.

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 дужна да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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. Представници запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 72.

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

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат.

Члан 73.

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

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

- престанка радног односа у Дому здравља,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених.
- одлуке синдиката, односно репрезентативног синдиката који је именовао представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 74.

Дом здравља је дужна да представнике 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.

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

Члан 75.

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 76.

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

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

Члан 77.

Лице за послове безбедности и здравља на раду 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 78.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране 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 79.

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 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 80.

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

Члан 81.

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 82.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представник 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 три члана од којих су један представник запослених кога 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 директор 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 83.

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 84.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од 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 85.

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 86.

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 87.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Дом здравља.

Члан 88.

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

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 89.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме за личну заштиту за обављање појединих послова.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 90.

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.

Х ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Елементи за утврђивање плате**

Члан 91.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о раду, Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, 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, додатка 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.

Основна плата и додаци на плату из члана 100. овог Уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Члан 92.

Директор доноси одлуку којом се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата за све послове и радне задатке-радна места предвиђена Правилником у складу са прописима наведеним у члану 82. овог Уговора.

Директор уговором о раду одређује плату сваком поједином запосленом у складу са прописима наведеним у члану 82. овог Уговора и овим Уговором.

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 93.

Уколико Дом здравља оствари приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи може увећати плате 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.

Одлуку о увећању плата из става 1. овог члана доноси директор у складу са одредбама овог Уговора.

Члан 94.

Директор доноси обавезна упутства у погледу утврђивања доприноса и квалитета обављања посла запосленог.

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

Директор доноси одлуку о оцени доприноса и квалитета обављеног посла запосленог.

Члан 95.

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 96.

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 97.

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

Члан 98.

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 99.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад за све дане празника који су нерадни дани 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, односно рад по позиву, односно приправност) - 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 основице.

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 100.

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 додатак за рад на терену (теренски додатак).

Дневни додатак за повећане трошкове рада и боравка на терену исплаћује се у висини до 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 3. 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 101.

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 увећање плате по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

3. Минимална плата

Члан 102.

Запослени има право на минималну плату за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална плата одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из плате.

Члан 103.

Дом здравља може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне плате, под следећим условима:

- у случају поремећаја у процесу пословања у Дому здравља или њеном организационом делу, или у случају пословања са губитком, а који утврђује Управни одбор, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

- минимална плата се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној алинеји, а не дуже од шест месеци у току календарске године.

4. Накнада плате

Члан 104.

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 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 став 2. овог члана увећава се за проценат увећања плате за делатност здравства.

Члан 105.

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;

1) 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 обољенима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

5. Накнада трошкова

Члан 106.

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.

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 од 8 до 12 часова, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице.

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

Члан 107.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за дане у којима је радио за долазак на рад и повратак са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борави ван места свог пребилалишта, као

и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Уколико Послодавац утврди да запослени у изјави из става 3. овог члана, није дао тачне податке а посебно податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код послодавца, сматраће се да је исти запослени учинио повреду радне обавезе која за собом повлачи отказ уговора о раду у складу са законом и овим Уговором.

Директор може својом одлуком да формира посебну комисију због злоупотреба права на путне трошкове. одлуком регулише: састав, послове, начин рада и др. Синдикат може узети учешћа у раду комисије, уколико оцени да за то постоји оправдани интерес чланства.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

Члан 108.

Трошкови превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и одласка са рада запосленом се надокнађују и то:

- 1) обезбеђивањем месечне карте;
- 2) исплатом у готовини у висини цене припадајуће појединачне карте за дане у месецу у којима је запослени путовао на посао.

Члан 109.

Накнада трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и одласка са рада не припада запосленом за дане када не путује на посао (годишњи одмор, плаћено или неплаћено одсуство, стручно усавршавање, неоправдани изостанак с посла, службени пут за који прима дневницу, рад на терену за који прима теренски додатак).

5.1. Накнада трошкова за службено путовање

Члан 110.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада и места становања запосленог у место ван територије Општине Пландиште ради извршавања одређених послова и задатака по налогу овлашћеног органа, односно 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 111.

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 112.

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 најекономичније превозно средство.

Члан 113.

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

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

Члан 114.

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 и за службено путовање које траје дуже од шест и мање од осам часова, ако започиње мање од два сата пре истека радног времена.

Члан 115.

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,
- други трошкови који су неопходни за извршење посла због којег је запослени упућен на службено путовање.

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

Члан 116.

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 117.

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

5.2. Накнада трошкова коришћења сопственог аутомобила

Члан 118.

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

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

6. Друга примања

Члан 119.

Дом здравља је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне плате запосленог 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), сматрају се брачни друг, ванбрачни друг 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 - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора Дома здравља, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката Дома здравља који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Члан 120.

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 121.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

Члан 122.

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) рођења 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;
- 4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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.

Члан 123.

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

- за дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

– за дете школског узраста до завршетка основне школе – 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

– за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента – 25% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

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

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у истој категорији, исплаћује се један износ новчане помоћи. У случају да запослени из става 1. овог члана нема деце, послодавац је дужан да брачном, односно ванбрачном другу запосленог исплати једнократну новчану помоћ у износу просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

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

Исплата месечне новчане помоћи, односно једнократне новчане помоћи, обезбеђује се из средстава Дома здравља.

Члан 124.

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

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

XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 125.

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

Члан 126.

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 127.

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) нетачно евидентирање и приказивање радног времена, резултата рада или других података у намери да се за себе или за другог оствари материјална корист;
- 6) давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Дома здравља, чиме је оштећен Дом здравља или појединац;
- 7) неовлашћено вршење одређених радњи;

- 8) одавање службене тајне или пословне тајне утврђене актом установе или других тајних података до којих долази радећи свој посао;
- 9) неблаговремено извршавање радне обавезе или неизвршавање или пропуштање извршавања послова или налога руководиоца;
- 10) 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;
- 11) проузроковање штете Дому здравља, или запосленом у Дому здравља или странци или кориснику услуга Дома здравља;
- 12) присвајање ствари других запослених, присвајање ствари пацијената, или присвајање ствари које су власништво Дома здравља;
- 13) повреда одредаба општег акта Дома здравља;
- 14) захтевање или примање новца, поклона, услуга или друге материјалне користи или друге погодности за радње на раду или у вези са радом;
- 15) незаконито наплаћивање здравствене услуге;
- 16) неетичко понашање или стручна грешка здравственог радника или здравственог сарадника;
- 17) неовлашћено коришћење лека или другог медицинског материјала или опреме или другог средства Дома здравља;
- 18) непоступање по прописима о вођењу медицинске или друге документације;
- 19) незаконито располагање средствима Дома здравља;
- 20) непридржавање, односно неспровођење одлуке органа управљања;
- 21) злоупотреба права из радног односа;
- 22) несавесно чување списка и података;
- 23) 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.

то:

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

- 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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Дома здравља, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Дому здравља;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану Пословним кодексом Дома здравља;
- 9) ако не поштује радну дисциплину прописану Кодексом о пословном изгледу запослених здравствених радника и здравствених сарадника са средњом и вишом стручном спремом 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.

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.

Члан 128.

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 129.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 132 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, 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 130.

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

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

Члан 131.

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

ХИ. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 132.

Дом здравља је дужан да обезбеди:

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

Члан 133.

Дом здравља има обавезу да репрезентативни синдикат у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији синдикат 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 делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији синдикату 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 134.

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 од 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 135.

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

Члан 136.

Дом здравља је обавезан 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, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;

3) коришћење сале за састанке;

4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

5) изради завршни рачун;

6) да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности.

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

1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;

Обавеза послодавца 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, 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., у складу са могућностима.

Дом здравља је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут Дома здравља, Правилник о организацији и систематизацији послова, Акт установе којим је утврђена пословна тајна у складу са Законом, Правилник о решавању стамбених потреба, Акта у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, Акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, Уговор закључен за Републичким фондом за здравствено осигурање и др.).

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

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

Члан 137.

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

Члан 138.

Директор Дома 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 139.

Дом здравља је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, 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 140.

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

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, 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.

XIII. ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 141.

Послодавац 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 обрачуна (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

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

Члан 142.

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

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

2) променама које се односе на његово радно ангажовање;

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

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у 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.

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 143.

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 144.

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.

XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

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

Члан 146.

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

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

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

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

XVI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални радни спор

Члан 147.

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 148.

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 149.

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 150.

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

Члан 151.

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

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

1. отказан уговор о раду,
2. радног времена,
3. остваривање права на годишњи одмор,
4. исплате плата и накнада 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 отпремнина при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са Законом,
7. дискриминације и злостављања на раду.

2. Колективни радни спор

Члан 152.

Колективни радни спор решава се у складу са законом.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 153.

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

Овај Уговор закључује се на период од три године.

Члан 154.

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 155.

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 156.

Овај Уговор ступа на снагу осмог од дана објављивања на огласној табли Дома здравља.

ЗА ПОКРАЈИНСКУ ВЛАДУ
Покрајински секретар за здравство

проф. др Зоран Ђојковић,

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ:
Председник синдикалне организације
Дома здравља „1.октобар“ Планиште



Б. Србљанин
Борна Србљанин

ЗА ДОМ ЗДРАВЉА „1. ОКТОБАР“
ПЛАДИШТЕ
в.д. директор



др Небојша Дрљевић,
специјалиста педијатрије

Уговор је објављен на огласној табли Дома здравља дана 09 07 2020 године.
Уговор је ступио на снагу дана 17 07 2020.

в.д. директор,
др. Небојша Дрљевић

