

Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave

Poseban kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom glasniku RS", br. 96/2019 i 58/2020 - Aneks.

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ovaj ugovor), u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Ovaj ugovor neposredno se primenjuje u svim zdravstvenim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i lokalna samouprava.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno pravilnik o radu i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim ugovorom, kao i druga prava koja nisu predviđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Poslodavcem, u smislu ovog ugovora, smatraju se zdravstvene ustanove osnovane u skladu sa propisom kojim se utvrđuje plan mreže zdravstvenih ustanova.

Član 3.

Ako sindikat smatra da opšti akt, odnosno ugovor o radu nije zaključen u skladu sa odredbama zakona i ovog ugovora, ili da pojedine odredbe nisu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, dužan je da pismeno obavesti poslodavca o potrebi otklanjanja uočenih povreda zakona i ovog ugovora.

Sindikat može, istovremeno, da pokrene postupak kod inspekcije rada i nadležnog suda sa zahtevom za otklanjanje utvrđenih povreda zakona, opšteg akta i ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Sindikat može da pokrene postupak mirnog rešavanja radnog spora u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može da koristi rad preko Agencije za privremeno zapošljavanje, u skladu sa zakonom.

Član 4.

Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat, na osnovu zahteva reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora, dostaviće opšti akt, a ako ne donosi opšti akt – ugovor o radu zaposlenog, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5.

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnuje samo lice koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik).

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

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca, nezavisno od toga da li rade puno ili nepuno radno vreme.

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

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

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

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

Član 6.

Pravilnik donosi direktor zdravstvene ustanove uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja i nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi i akt o raspoređivanju zaposlenog koji je donet u skladu sa pravilnikom.

Reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana dužan je da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostavi mišljenje na Predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikat iz stava 1. ovog člana ne dostavi mišljenje u roku iz stava 3. ovog člana, smatraće se da nema primedaba.

2. Postupak izbora kandidata

Član 7.

Radno mesto kod poslodavca popunjava se na jedan od sledećih načina:

- 1) trajnim premeštajem zaposlenog;
- 2) na osnovu sporazuma o preuzimanju;
- 3) sprovođenjem konkursa.

Postupak sprovođenja konkursa iz stava 1. tačka 3) ovog člana pokreće poslodavac donošenjem odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa koja je u skladu sa kadrovskim planom zdravstvene ustanove koji se donosi u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita, a sprovodi se raspisivanjem javnog oglasa.

Javni oglas iz stava 2. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli i internet prezentaciji poslodavca, kao i kod Nacionalne službe za zapošljavanje, a dostavlja se i Ministarstvu zdravlja radi objavljivanja na internet stranici Ministarstva zdravlja.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, radno mesto direktora javne službe popunjava se imenovanjem, nakon sprovedenog izbornog postupka u skladu sa zakonom.

Član 8.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

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

Rok za prijavu kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Član 9.

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

O razgovoru sa kandidatom sačinjava se zapisnik.

O izboru kandidata odlučuje direktor.

Direktor prethodno može pribaviti mišljenje rukovodioca radne jedinice u kojoj će kandidat po prijemu raditi.

Rok u kome kandidat mora biti obavešten o izboru ne može biti duži od 30 dana od dana isteka roka za prijavu kandidata.

3. Ugovor o radu

Član 10.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;

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

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

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 2. tač. 11), 12) i 17) ovog člana, ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

Član 11.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslovima koji se obavljaju na određenom radnom mestu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na njegov zahtev, dostavi na uvid zakon, ovaj ugovor i druga akta koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa pre stupanja na rad, odnosno pre angažovanja, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i diskriminacije na radu, kao i o pravu na zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu koju je dužan da obezbedi poslodavac u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana zlostavljanja na radu i zabrana diskriminacije.

Član 12.

Na zahtev reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, poslodavac je dužan da dostavi spisak zaposlenih na početku svake kalendarske godine, kao i da dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih u prethodnoj godini.

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

Član 13.

Poslodavac je dužan da obezbedi broj i strukturu zaposlenih u skladu sa kadrovskim planom zdravstvene ustanove.

4. Probni rad

Član 14.

Probni rad može trajati najkraće jedan mesec, a najduže šest meseci.

Radne i druge stručne sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada utvrđuje komisija od tri člana koju imenuje direktor.

Članovi komisije iz stava 2. ovog člana moraju imati najmanje istu vrstu i nivo obrazovanja kao i zaposleni na probnom radu.

Komisija prati radne i stručne sposobnosti zaposlenog u toku probnog rada.

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

5. Pripravnici

Član 15.

Zdravstvena ustanova zaključuje sa zdravstvenim radnikom koji obavlja pripravnički staž ugovor o radu ili ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Zdravstvena ustanova može licu sa kojim zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik koji je zasnovao radni odnos sa zdravstvenom ustanovom ima pravo na platu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad i zakonom kojim se uređuje rad zaposlenih u javnim službama, odnosno u skladu sa ugovorom o radu.

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, prestaje radni odnos protekom vremena za koje je radni odnos zasnovan.

Pripravnik može obavljati pripravnički staž i kao volonter pod uslovima utvrđenim ugovorom o obavljanju volonterskog rada, u skladu sa zakonom.

6. Personalni dosije zaposlenih

Član 16.

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

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

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

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

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

7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 17.

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

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

Član 18.

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

Opštim aktom bliže se uređuje način organizovanja obuke.

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

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

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

Član 19.

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

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

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

Član 20.

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

8. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 21.

Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca se utvrđuju slučajevi kada će se smatrati da postoji potreba procesa i organizacije rada.

Član 22.

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

Zaposleni može da se rasporedi na rad kod istog poslodavca iz jednog u drugo mesto rada bez njegovog pristanka, osim zaposlenih koji su u timu izabranog lekara:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad do 50 km u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni raspoređuje na teritoriji iste opštine, odnosno grada a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

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

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

III. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje

Član 23.

Poslodavac može, u skladu sa pravilnikom i kadrovskim planom zdravstvene ustanove, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje, i to:

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

Član 24.

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

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

2. Stručno usavršavanje

Član 25.

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

1) specijalizacije i uže specijalizacije, kontinuiranu edukaciju i druge oblike stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika;

2) specijalizacije zdravstvenih saradnika.

Troškove specijalizacije i uže specijalizacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika snosi poslodavac.

Troškove kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika snosi nadležna komora, poslodavac, odnosno zdravstveni radnik.

Troškove kontinuirane edukacije snosi zdravstveni radnik isključivo u slučaju kada se zaposleni na lični zahtev edukuje, a poslodavac ne smatra da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

Zaposleni ima pravo da profesionalno napreduje, u skladu sa zakonom.

Član 26.

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

1) učešće na stručnim i naučnim skupovima;

2) učešće na seminarima, kursevima i drugim programima kontinuirane edukacije.

Član 27.

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje u skladu sa delatnošću zdravstvene ustanove, prema Planu stručnog usavršavanja (u daljem tekstu: Plan) zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, koji donosi zdravstvena ustanova, a na osnovu predloga stručnog saveta zdravstvene ustanove.

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

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

Plan iz stava 1. ovog člana usvaja upravni odbor zdravstvene ustanove i dostavlja zaposlenima na uvid do kraja septembra tekuće godine za narednu godinu.

Na predlog Plana mišljenje daje zavod za javno zdravlje osnovan za teritoriju na kojoj zdravstvena ustanova obavlja delatnost.

Zdravstvena ustanova u obavezi je da raspiše interni konkurs za odobravanje specijalizacija i užih specijalizacija, kao i kriterijume na osnovu kojih će kandidati biti vrednovani u situaciji kada se više kandidata prijavi na interni konkurs za odobravanje određene specijalizacije, odnosno uže specijalizacije.

Član 28.

Zaposleni koga je poslodavac uputio na specijalizaciju i užu specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita i to 30 radnih dana za specijalistički i uže specijalistički ispit.

Zdravstvena ustanova dužna je da zaključi ugovor sa zdravstvenim radnikom, odnosno zdravstvenim saradnikom, kojim se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa specijalizacijom, odnosno užom specijalizacijom.

Zdravstveni radnik, odnosno zdravstveni saradnik dužan je da u zdravstvenoj ustanovi provede u radnom odnosu, po završenoj specijalizaciji, odnosno užoj specijalizaciji, dvostruko duži period od perioda trajanja specijalizacije, odnosno uže specijalizacije, za vreme koje je finansirao poslodavac.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, zdravstveni radnik, odnosno zdravstveni saradnik može raskinuti ugovor iz stava 2. ovog člana, odnosno ugovor o radu sa zdravstvenom ustanovom u javnoj svojini i u kraćem periodu od perioda iz stava 3. ovog člana, uz obavezu da nadoknadi troškove specijalizacije, odnosno uže specijalizacije, koji ne obuhvataju iznos zarade i naknade zarade zdravstvenog radnika, odnosno zdravstvenog saradnika za vreme trajanja specijalizacije, odnosno uže specijalizacije.

Član 29.

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

Član 30.

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

Član 31.

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

3. Edukacija koja nije o trošku poslodavca

Član 32.

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

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

Član 33.

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

IV. RADNO VREME

1. Radno vreme

Član 34.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drugačije određeno.

Radno vreme može biti kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

U slučaju iz stava 2. ovog člana, zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje osnivač.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 35.

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

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

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti.

Neposredni rukovodilac dužan je da zaposlenog obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena, u roku ne kraćem od 48 časova unapred.

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

Član 36.

Zdravstvena ustanova, u kojoj je zbog prirode posla potrebno obezbediti neprekidno pružanje zdravstvene zaštite, odnosno zdravstvenih usluga, obezbeđuje neprekidnost rada sledećim redosledom:

- 1) smenskim radom (koji traje 24 sata u kontinuitetu);
- 2) prekovremenim radom (dežurstvom, i u izuzetnim slučajevima utvrđenim članom 41. stav 4. ovog ugovora i radom po pozivu).

3. Skraćeno radno vreme

Član 37.

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

Član 38.

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

Poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje radna mesta sa povećanim rizikom.

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

1) prva grupa poslova od 30 sati

- stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja;
- stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja i angio-salama;

2) druga grupa poslova od 35 sati

– stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača, medicinskih sestara i tehničara);

– stalni rad u prijemnoj urgentnoj službi (radna mesta lekara, medicinskih sestara i tehničara, kao i bolničara koji rade neposredno na zbrinjavanju hitnih slučajeva);

– radna mesta u neonatologiji (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

3) treća grupa poslova od 36 sati

– stalni rad u službama patologije i sudske medicine (radna mesta lekara, medicinskih sestara i tehničara i bolničara);

– stalni rad na pružanju zdravstvenih usluga psihijatrijskog lečenja i zbrinjavanja (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara), a u stacionarnim zdravstvenim ustanovama svi zaposleni na odeljenju;

– rad na davanju citostatske terapije (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

– radna mesta u operacionim i porođajnim salama (radna mesta lekara, babica, anestetičara i instrumentara);

– rad u hemodijalizi (svi zaposleni u službi);

– rad u intenzivnoj nezi (radna mesta lekara, anestetičara i medicinskih sestara i tehničara);

– stalni rad u službi hematologije i laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima (radna mesta zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, perači suđa i čistačice – higijeničarke);

– stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni);

– stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

4) četvrta grupa poslova od 37 sati

– stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju (radna mesta lekara, vozača i medicinskih sestara i tehničara);

– stalni rad na odeljenjima poluintenzivne nege i na ranoj intrahospitalnoj rehabilitaciji (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

– stalni rad u stomatološkoj ordinaciji (radna mesta stomatologa, stomatološke sestre, odnosno medicinske sestre i zubnog tehničara);

– stalni rad u kotlarnicama (ložionicama na čvrsta goriva), rad u perionicama (direktan rad na mašinama) i rad u centralnoj sterilizaciji;

5) peta grupa poslova od 38 sati

– stalni rad noću (od 22 časa do 6 časova narednog dana) duže od jedne trećine radnog vremena.

Skraćeno radno vreme iz stava 3. ovog člana, ne može biti kraće od 30 sati nedeljno.

Skraćeno radno vreme iz st. 3. i 4. ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

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

Član 39.

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici, kao i druga lica zaposlena u zdravstvenoj ustanovi, ne smeju napustiti radno mesto dok im se ne obezbedi zamena u toku radnog vremena, odnosno posle isteka radnog vremena, ako bi se time narušilo obavljanje zdravstvene delatnosti i ugrozilo zdravlje pacijenta, što se smatra prekovremenim radom, o čemu je zaposleni dužan da pismeno obavesti neposrednog rukovodioca, najkasnije narednog radnog dana.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisom kojim se uređuje rad, može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, u slučaju iz stava 1. ovog člana, kao i u slučaju da se pružanje zdravstvene zaštite ne može organizovati na drugi način.

4. Prekovremeni rad

Dežurstvo

Član 40.

Zdravstvena ustanova može, radi obezbeđivanja neprekidne zdravstvene zaštite, da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Zdravstvena ustanova, može da uvede dežurstvo kao prekovremeni rad, samo ako organizacijom rada u smenama i rasporedom radnog vremena zaposlenih nije u mogućnosti da obezbedi kontinuitet pružanja zdravstvene zaštite.

Za vreme trajanja dežurstva, zdravstveni radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi.

Dežurstvo iz stava 1. ovog člana može da se uvede noću, u dane državnog praznika i nedeljom.

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

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

Za vreme dežurstva zaposleni obavlja poslove u zdravstvenoj ustanovi u skladu sa odlukom o dežurstvu, tako da prosečno nedeljno radno vreme, sa prekovremenim radom, odnosno dežurstvom i radom po pozivu, na najduže devetomesečnom nivou zdravstvenom radniku ne može trajati duže od 48 časova nedeljno.

Zaposleni koji dežura može da radi najduže 24 časa neprekidno uključujući i dnevno radno vreme, u kom slučaju dnevni odmor mora da traje najmanje 24 časa nakon isteka radnog vremena.

Pripravnost i rad po pozivu

Član 41.

Zdravstvena ustanova može uvesti rad po pozivu, kao prekovremeni rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Rad po pozivu je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik dolazi na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite van njegovog utvrđenog radnog vremena.

Rad po pozivu može se uvesti za zaposlene koji se nalaze u pripravnosti.

Izuzetno, rad po pozivu može se uvesti i za zaposlene koji se ne nalaze u pripravnosti u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda, saobraćajnih nezgoda, kriznih i vanrednih situacija, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravnosti, zdravstveni radnik nije prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi pružanja neodložne medicinske pomoći u zdravstvenoj ustanovi i odazvati se na poziv nadležnog lica.

Odlukom o uvođenju i obimu rada po pozivu i pripravnosti, koju donosi direktor zdravstvene ustanove, utvrđuje se vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripralni, imajući u vidu efikasnost, ekonomičnost i racionalnost organizacije rada, kao i podjednaku opterećenost zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Izuzetno, odredbe ovog člana odnose se i na druge zaposlene u zdravstvenoj ustanovi, ukoliko za tim postoji neodložna potreba.

Zaposleni koji je u pripravnosti dužan je da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan i mora se javiti na posao u što kraćem roku.

Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 42.

Zaposleni zdravstveni radnik koji radi prekovremeno ili je u pripravnosti u skladu sa čl. 39–41. i članom 95. ovog ugovora ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

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

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

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

O slobodnim satima se vodi evidencija.

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

Član 43.

Izuzetno, ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 42. stav 4. ovog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i članom 95. ovog ugovora.

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

Član 44.

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

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

Pripravnost po zaposlenom na mesečnom nivou može trajati najviše polovinu od slobodnih sati zaposlenog.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, zaposleni može da bude pripravan i duže ukoliko je to neophodno zbog organizacije rada, uz izričitu pismenu saglasnost zaposlenog.

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

Član 45.

Poslodavac je dužan da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Član 46.

Zaposlenoj za vreme trudnoće, jednom od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško ometenom u razvoju, može se odrediti pripravnost i prekovremeni rad samo uz njegovu pismenu saglasnost.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 47.

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

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

Poslodavac je obavezan da uredi vreme odmora na način kojim se ne ugrožava obavljanje delatnosti.

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

2. Dnevni odmor

Član 48.

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

3. Nedeljni odmor

Član 49.

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

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

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristi nedeljni odmor, poslodavac je dužan da obezbedi odmor u toku naredne nedelje.

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

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

4. Godišnji odmor

Član 50.

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

1) radnog iskustva:

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

2) stručne spreme:

– najmanje jedan a najviše pet radnih dana;

3) uslova rada:

– za rad na poslovima iz prve grupe člana 38. ovog ugovora – za 12 radnih dana;

– za rad na poslovima iz druge grupe člana 38. ovog ugovora – za 10 radnih dana;

– za rad na poslovima iz treće grupe člana 38. ovog ugovora – za osam radnih dana;

– za rad na poslovima iz četvrte grupe člana 38. ovog ugovora – za pet radnih dana;

– za rad na poslovima iz pete grupe poslova člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana;

– zaposlenima koji rade u smenama, noću, subotom ili nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana.

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

– izuzetne rezultate rada – pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

– osobi sa invaliditetom – za pet radnih dana,

– roditelju sa detetom do 14 godina života – za dva radna dana, a za svako naredno dete mlađe od 14 godina po jedan radni dan,

– samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,

– zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za pet radnih dana,

– zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje – za pet radnih dana,

– zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno – pet radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

– zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima, a ne ostvaruje pravo na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 35 radnih dana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade na poslovima iz člana 38. ovog ugovora imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

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

Član 51.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi pismeno rukovodiocu radne jedinice.

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

Pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora, poslodavac naročito vodi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim ukupnim stažom osiguranja i zahtevima zaposlenih sa decom do 14 godina.

VI. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 52.

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

- 1) sklapanja braka – sedam radnih dana;
 - 2) sklapanje braka deteta – tri radna dana;
 - 3) rođenje deteta – pet radnih dana;
 - 4) rođenja deteta drugog člana uže porodice – jedan radni dan;
 - 5) usvajanja deteta – pet radnih dana;
 - 6) polaska deteta u prvi razred osnovne škole – dva radna dana;
 - 7) teže bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
 - 8) selidbe – tri radna dana;
 - 9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – pet radnih dana;
 - 10) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat – do sedam radnih dana;
 - 11) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore – sedam radnih dana;
 - 12) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.
- Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:
- 1) zbog smrti člana uže porodice – pet radnih dana;
 - 2) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog – dva radna dana;

3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

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

Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposlenom se može, na predlog specijaliste medicine rada, odobriti plaćeno odsustvo od deset radnih dana radi rehabilitacije iz medicinskih razloga, ukoliko se proces rada može organizovati bez angažovanja novog zaposlenog.

Član 53.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi prisustvovanja sastancima i sednicama sindikata, kao i na poziv državnih organa, organa jedinice lokalne samouprave i pravosudnih organa, u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskog veštaka, u skladu sa zakonom.

VII. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 54.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u toku kalendarske godine u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

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

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

Član 55.

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

1) oporavka, putovanja, pružanja zdravstvenih usluga zaposlenom koje nisu obuhvaćene kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;

2) učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama;

3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva;

4) u slučaju kada zaposleni obavlja poslove sudskog veštaka, u skladu sa zakonom, kao fizičko lice;

5) drugih razloga lične prirode.

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

Član 56.

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

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

Član 57.

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 58.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 59.

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

Član 60.

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 61.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na platu.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 62.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 63.

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

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

Član 64.

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

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

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

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 65.

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

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

Član 66.

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

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

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

Član 67.

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

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

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

Član 68.

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

Član 69.

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca uređuje se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 70.

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

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

Član 71.

Poslodavac je dužan da zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 72.

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

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način njihovog izbora uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu imenuje reprezentativni sindikat, a ako ima više reprezentativnih sindikata, predstavnika imenuje sindikat sa većim brojem članova sindikalne organizacije, odnosno reprezentativni sindikati sporazumno.

Član 73.

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

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

- prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
- podnošenja ostavke,
- nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pismenoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima i potpisima zaposlenih,
- odluke sindikata, odnosno reprezentativnih sindikata koji su imenovali predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

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

Član 74.

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

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

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, a u slučaju nastupanja okolnosti iz stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana, odmah po njihovom nastanku.

Član 75.

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

Na pismeni zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku od 15 dana od dana prijema zahteva.

Član 76.

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

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

Član 77.

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

Član 78.

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

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

Član 79.

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

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

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

Član 80.

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

Član 81.

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

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 82.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

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

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca, računajući i lice određeno od strane poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

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

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

Član 83.

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

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

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

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

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

Član 84.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeća prava da:

- 1) bude informisan o rezultatima procene rizika;
- 2) ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 4) zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 6) zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 7) zahteva vršenje inspekcijuskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
- 8) upoznaje se sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 9) razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
- 10) razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;

11) razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;

12) razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije;

13) razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 85.

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 86.

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

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

Član 87.

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

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 88.

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

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

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 89.

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu za obavljanje pojedinih poslova.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 90.

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

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

Učesnici ovog ugovora sporazumom utvrđuju način realizacije osiguranja iz st. 1. i 2. ovog člana.

IX. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 91.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Plate se utvrđuju na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu, obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, i dela plate po osnovu radnog učinka, u skladu sa zakonom.

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

Osnovna plata i dodaci na platu iz člana 95. ovog ugovora računaju se na prosečan fond časova rada od 174 mesečno.

2. Visina osnovice

Član 92.

Učesnici ovog ugovora pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Učesnici ovog ugovora u postupku pregovaranja razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 93.

Ugovorne strane obavezuju se da pristupe pregovaranju o korekciji osnovice za obračun plata pre donošenja predloga zakona o budžetu za narednu godinu, ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata.

Inicijativu za pregovore pokreće reprezentativni sindikat u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Učesnici ovog ugovora obavezuju se da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

Član 94.

Zdravstvene ustanove koje ostvaruju prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi mogu uvećati plate srazmerno učešću troškova rada u ostvarenom prihodu, do visine ostvarenog prihoda.

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

Elementi za obračun i isplatu plata u skladu sa stavom 1. ovog člana, utvrđuju se opštim aktom poslodavca.

Član 95.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

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

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

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

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

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

Član 96.

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

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

Član 97.

Plata se isplaćuje u dva dela, i to prvi deo do 20. u mesecu za koji se vrši isplata, a drugi deo najkasnije do 5. u narednom mesecu.

Član 98.

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

Član 99.

Lice sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o volonterskom radu može, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca, pored prava utvrđenih zakonom ostvariti i pravo na naknadu za rad i na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada.

3. Naknada plate

Član 100.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u sledećim slučajevima:

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

U slučaju iz stava 1. tačka 5) ovog člana, zaposleni koji je na specijalizaciji ima pravo na usklađivanje naknade plate.

Utvrđena visina naknade plate iz stava 2. ovog člana uvećava se za procenat uvećanja plate za delatnost zdravstva.

Član 101.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

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

Član 101a

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad nastala zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana tako što se:

- 1) za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca;

2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate, a iz sredstava poslodavca, za preostali iznos razlike do visine od 100% prosečne plate.

Pravo na naknadu plate iz st. 1. i 2. ovog člana, ostvaruje zaposleni koji je odsustvovao sa rada počev od 1. marta 2020. godine iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana.

Odsustvo sa rada iz stava 1. ovog člana zaposleni dokazuju rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka), u skladu sa zakonom.

4. Naknada troškova

Član 102.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu;

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj, zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, odnosno u visini cene karte ako ne postoji mesečna pretplatna karta ili ako raspored radnog vremena zaposlenog ne odgovara organizaciji javnog prevoza za koji se utvrđuje mesečna pretplatna karta, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

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

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

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

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

Član 103.

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

Član 104.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove obezbediti zaposlenom, koji je upućen na rad ili stručno usavršavanje van mesta prebivališta njegove uže porodice i van mesta poslodavca, pravo na naknadu za odvojen život.

5. Druga primanja

Član 105.

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne plate zaposlenog u poslednjih 12 meseci, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate kod poslodavca u poslednjih 12 meseci, odnosno tri prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, do visine neoporezivog iznosa, koji priznaje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa ovim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug, vanbračni partner zaposlenog i deca zaposlenog.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

O visini nagrade iz stava 3. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu – novčana čestitka u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, u skladu sa odlukom direktora zdravstvene ustanove, a uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

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

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

4) dve prosečne zarade u Republici Srbiji – za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu;

5) tri prosečne zarade u Republici Srbiji – za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

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

Član 106.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da:

– uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno penzijsko osiguranje,
– uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija,

– isplati nagradu zaposlenim ženama povodom 8. marta.

Član 107.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

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

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

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

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć i u sledećim slučajevima:

- 1) rođenja deteta zaposlenog – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 2) pomoć zaposlenoj za jedan pokušaj vantelesne oplodnje – u visini tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a na osnovu uredne dokumentacije, pod uslovom da ispunjava kriterijume propisane zakonom i da je iscrpela sve mogućnosti ostvarivanja ovog prava u postupku kod Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje;
- 3) pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 4) drugu solidarnu pomoć u skladu sa opštim aktom.

Članom uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2) i 5) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno kod poslodavca, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 4. tač. 1) i 3) ostvaruje jedan zaposleni.

Član 108.

Poslodavac je dužan da detetu zdravstvenog radnika i drugog zaposlenog u zdravstvenoj ustanovi, koji je izgubio život u obavljanju poslova isplaćuje mesečnu novčanu pomoć i to po kategorijama:

- za dete predškolskog uzrasta – 10% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini;
- za dete školskog uzrasta do završetka osnovne škole – 15% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini;
- za dete koje pohađa srednju školu, odnosno redovnog studenta najkasnije do navršanih 26 godina života – 25% prosečno isplaćene zarade bez poreza i doprinosa u Republici u prethodnoj godini.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana ima više dece koja se nalaze u različitim kategorijama, isplaćuje se jedan iznos pomoći i to detetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana ima više dece koja se nalaze u istoj kategoriji, isplaćuje se jedan iznos novčane pomoći.

U slučaju da zaposleni iz stava 1. ovog člana nema dece, poslodavac je dužan da bračnom, odnosno vanbračnom drugu zaposlenog isplati jednokratnu novčanu pomoć u iznosu prosečno isplaćene neto plate u Republici u prethodnoj godini.

Novčana pomoć iz stava 4. ovog člana dospeva u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni izgubio život.

Isplata mesečne novčane pomoći, odnosno jednokratne novčane pomoći, obezbeđuje se iz sredstava poslodavca.

Član 109.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove da zaposlenom obezbedi pomoć za nabavku zimnice, ogreva i udžbenika.

Bliži uslovi za dodelu pomoći iz stava 1. ovog člana uređuju se opštim aktom.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 110.

Zaposlenom prestaje radni odnos i to:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

1. Prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca

Član 111.

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

1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova u zdravstvenoj ustanovi – danom dostavljanja pravosnažne odluke;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere.

2. Otkaz od strane poslodavca

Član 112.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Član 113.

Zaposlenom se ne može otkazati ugovor o radu ako odbije da radi jer mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni ne može biti odgovoran za povredu radne discipline i povredu radnih obaveza koju je učinio ako postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost.

Član 114.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučajevima propisanim Zakonom o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu sa konkretno utvrđenim činjenicama i da mu ostavi rok od najmanje osam radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se u pisanoj formi izjasni na navode iz upozorenja.

Član 115.

Poslodavac je dužan da pisano upozorenje dostavi zaposlenom.

Upozorenje mora da sadrži konkretne činjenice koje su utvrđene, uočene greške zaposlenog u radu, zakonski osnov na osnovu koga mu se upućuje pismeno upozorenje o mogućem otkazu ugovora o radu, kao i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 116.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu zakona o radu, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne jednu od mera predviđenih zakonom.

Član 117.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 114. ovog ugovora.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 118.

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

1) privremene sprečenosti za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;

- 2) korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, pola, jezika, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja ili nekog drugog ličnog svojstva zaposlenog;
- 4) delovanja u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 5) obraćanja zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 6) dostavljanje podataka ili informacija sindikatu, a koji su vezani za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 119.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da pristupaju i istupaju iz sindikata pod uslovima propisanim statutom i pravilima sindikata.

Član 120.

Sindikato ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore predstavnika, organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.

Član 121.

Sindikato ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom poslodavca.

Član 122.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.
Zaposleni istupa iz sindikata dobrovoljnim potpisivanjem istupnice.
Izgled i sadržaj pristupnice i istupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 123.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 124.

Poslodavac ima obavezu da reprezentativni sindikat u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji obaveštava o pitanjima

iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

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

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 125.

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

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

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

Član 126.

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

Član 127.

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

- 1) obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora sa neophodnim kancelarijskim nameštajem, u zavisnosti od broja članova sindikata;
- 3) korišćenje sale za sastanke;

4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;

5) da omogući sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti.

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

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

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

Obaveza poslodavca iz stava 2. tačka 1) ovog člana prestaje u skladu sa statutom sindikata danom prestanka članstva zaposlenog u sindikatu.

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

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizacije kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenja i susreta u organizaciji reprezentativnog sindikata u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji.

Član 128.

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

Poslodavac je dužan da sindikatu iz stava 1. ovog člana dostavi spisak akata koji se smatraju poslovnom tajnom.

Član 129.

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

1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

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

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

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

Ako kolektivni ugovor ili sporazum nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih sati iz stava 1. ovog člana.

Član 130.

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

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

Član 131.

Poslodavac je dužan da poštuje uslove, pristupanja, odnosno istupanja iz sindikata, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član, na osnovu njegove pismene saglasnosti.

Član 132.

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

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

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

Član 133.

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

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u sindikatu, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca na odgovarajuće radno mesto.

XII. OBAVEŠTAVANJE REPREZENTATIVNIH SINDIKATA

Član 134.

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

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

Član 135.

Zaposleni ima pravo da, u skladu sa članom 134. ovog ugovora, zahteva obaveštenje o:

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

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

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

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

XIII. PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 136.

Sindikato može organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

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

Član 137.

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

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

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

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

XIV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 138.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor zdravstvene ustanove ili lice koje on ovlasti u pisanoj formi.

Član 139.

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

Rešenje se dostavlja zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da izvrši ličnu dostavu pismena dužan je da o tome sačini službenu belešku, nakon čega će rešenje objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Po isteku osam dana od dana objavljivanja rešenja na oglasnoj tabli poslodavca rešenje se smatra uredno dostavljenim zaposlenom.

XV. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 140.

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

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

Član 141.

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

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

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

Član 142.

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 143.

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

Član 144.

Individualni radni spor može se rešavati u postupku pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja sporova.

Individualnim radnim sporom, u skladu sa zakonom, smatra se spor povodom:

- 1) otkaza ugovora o radu;
 - 2) radnog vremena;
 - 3) ostvarivanja prava na godišnji odmor;
 - 4) isplate plate i naknade plate;
 - 5) isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom;
 - 6) isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom;
 - 7) diskriminacije i zlostavljanja na radu.
2. Kolektivni radni spor

Član 145.

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

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 146.

Učesnici ovog ugovora su saglasni da se pristupi utvrđivanju jedinstvene metodologije za procenu poslova sa povećanim rizikom koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama.

Jedinstvenu metodologiju iz stava 1. ovog člana donosi zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada (zavod za medicinu rada) uz saradnju sa potpisnicima ovog ugovora, u roku od 12 meseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 147.

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 148.

Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

Član 149.

Predlog za izmene i dopune ovog ugovora u pismenom obliku može da podnese svaki učesnik u pismenom obliku.

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

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

Član 150.

Važenje kolektivnog ugovora može prestati pre isteka ugovorenog roka sporazumom svih učesnika ili otkazom.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor uz pismeno obrazloženje.

U slučaju otkaza ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 151.

Učesnici kolektivnog ugovora kod poslodavca dužni su da, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, započnu pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 152.

Ako na dan stupanja na snagu ovog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, primenjuju se odredbe ovog ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 153.

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora imenuju po tri člana u komisiju koja prati primenu i daje autentična tumačenja ovog ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana dužna je da učesnike ovog ugovora obaveštava o primeni i datim autentičnim tumačenjima ovog ugovora najmanje jednom godišnje.

Član 154.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se počev od 9. januara 2020. godine.