

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС", број: 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17, 95/18-аут.тумачење):

1. **Покрајинска влада** (у даљем тексту: **Оснивач**) коју заступа Покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић,
2. **Дом здравља "Ириг"** из Ирига, кога заступа директор др Небојша Ацин (у даљем тексту: **Послодавац**) и
3. **Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије - Синдикална организација Дома здравља „Ириг“**, коју заступа председник Зора Ћирић (у даљем тексту: **Синдикат**)

закључују дана 13.03.2024.године:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
код послодавца Дома здравља „Ириг“ **ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ**
ЗА ЗДРАВСТВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Нови Сад

Булевар Михајла Пупина 16

Члан 1.

000982168 2024 20253 001000100019
Број: _____ од 14.03.2024 год.

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

На сва права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одредбе закона и подзаконских аката.

Члан 2.

Овај Уговор се примењује на све запослене код послодавца. Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором послодавца.

Члан 3.

Ако синдикат сматра да уговор о раду или поједине његове одредбе нису у складу са законом, Посебним колективним уговором или овим Уговором, дужан је да писаним путем обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона, Посебног колективног уговора или овог Уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, Посебног колективног уговора, овог Уговора и уговора о раду, у складу са законом.

Синдикат може да покрене поступак мирног решавања радног спора у складу са законом.

Послодавац не може да користи рад преко Агенције за привремено запошљавање, у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос се може засновати са лицем које поред општих услова утврђених законом испуњава и евентуалне посебне услове за конкретни посао, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Правилником из става 1. се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са законом.

Правилником из става 1. се утврђује и број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

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

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником из става 1.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

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

Правилник из става 1. овог члана доноси директор уз претходно прибављену сагласност органа управљања и по претходно затраженом мишљењу синдиката.

Синдикат је дужан да у року од 7 (седам) дана од дана достављања предлога Правилника, достави своје мишљење. Уколико то не учини сматраће се да нема примедби.

Поступак избора кандидата

Члан 5.

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

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

Поступак спровођења конкурса покреће директор доношењем Одлуке о потреби заснивања радног односа, а у складу са кадровским планом за послодавца, који доноси министар надлежан за послове здравља. Конкурс се спроводи расписивањем јавног огласа.

Јавни оглас из става 2. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

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

Члан 6.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, садржи и:

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

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од 8 (осам) дана.

О избору кандидата одлучује директор. Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 (тридесет) дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

Методологија пријема по расписаном јавном огласу регулисаће се посебним интерним актом послодавца.

Изабрани кандидат за заснивање радног односа дужан је да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним посебним законом.

Члан 7.

Лице које тражи запослење, као и већ запослено лице, не могу се, непосредно или посредно, стављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 8.

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

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид закон, овај Уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Члан 9.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим у случају ако се ради о заснивању радног односа на пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 10.

Радни однос заснива се уговором о раду, на одређено или на неодређено време, и сматра се закљученим тек када га потпишу запослени и директор односно лице које он овласти.

Уговор о раду закључује директор, односно лице које он овласти и избрани кандидат, у писаној форми, а пре него што избрани кандидат ступи на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се запослени и послодавац другачије договоре.

Оправданим разлозима из претходног става овог члана сматрају се:

- болест запосленог,
- смртни случај члана уже породице,
- тежа болест члана уже породице,
- виша сила,
- позив војних или државних органа.

Запослени је дужан да без одлагања обавести послодавца о напред наведним разлозима.

Члан 11.

Уговор о раду обавезно садржи:

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

Послодавац је дужан да уговор о раду или њихову копију држи у седишту послодавца и на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка и у другим случајевима утврђеним Законом о раду.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Члан 13.

Послодавац је обавезан да одмах по ступању запосленог на рад поднесе прописане пријаве за обавезно социјално осигурање и да благовремено уплаћује доприносе за пензијско-инвалидско и здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености. Запослени је дужан да приликом ступања на рад послодавцу приложи сва потребна документа.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 14.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права и обавезе из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 15.

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

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

Запослени је дужан да непосредном руководиоцу пријави адресу пребивалишта, односно боравишта и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

Пробни рад

Члан 16.

Пробни рад се може утврдити у трајању од најмање једног а најдуже шест месеци, у циљу проверавања радних и стручних способности запослених за рад на одређеним пословима.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од 3 (три) члана коју именује директор.

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

Комисија је дужна да 7 (седам) радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о пробном раду запосленог.

Члан 17.

За време трајања пробног рада, запослени и директор могу отказати уговор о раду, у ком случају отказни рок износи 5 радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Директор може запосленом отказати уговор о раду, ако није показао потребне радне и стручне способности, последњег дана када истиче уговорено време пробног рада.

Приправници

Члан 18.

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

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

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

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

Уговори на основу којих се не заснива радни однос

Члан 19.

Директор или лице које он овласти могу закључити: (1) Уговор о обављању привремених и повремених послова, (2) Уговор о делу, (3) Допунски рад, (4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; чијим закључењем се не заснива радни однос, као облике рада ван радног односа.

Члан 20.

Директор или лице које он овласти, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, могу са одређеним лицем да закључе Уговор о обављању привремених и повремених послова.

Привремене и повремене послове могу да обављају незапослена лица, запослено лице које ради непуно радно време – до пуног радног времена, корисник старосне пензије као и чланови омладинске и студенске задруге у складу са прописима о задругама.

Лице са којим се закључи уговор из става 1. овог члана не заснива радни однос, али има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом, уколико је незапослено лице.

Ако повремене и привремене послове обавља запослено лице, оно има право на пензијско-инвалидско и здравствено осигурање за случај повреде на раду или професионалне болести.

Уговор о обављању привремених и повремених послова закључује се у писаној форми и обавезно садржи врсту и начин извршења посла, рок извршења посла, захтевани квалитет посла, висину и начин исплате накнаде за обављени рад, обавезу чувања поверљивости информација и сл.

Члан 21.

Директор или лице које он овласти, могу са одређеним лицем да закључе Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршавање одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу закључује се у писаној форми и њиме се дефинише посао, рок извршења и висина уговорене накнаде, обавеза чувања поверљивости информација.

Члан 22.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 23.

Директор или лице које он овласти, може са одређеним лицем да закључи и Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању:

- 1) ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;
- 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, овим Уговором или Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог Уговора.

Овај Уговор закључује се у писаном облику.

Општа оријентација и обука под надзором

Члан 24.

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

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

Члан 25.

За запосленог који први пут заснива радни однос код послодавца или се премешта на друге послове, послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором, у складу са посебним актом који доноси директор.

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

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

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

Члан 26.

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

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

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

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

Измена Уговора о раду

Члан 27.

Запослени обавља посао ради чијег вршења је закључио уговор о раду.

Директор може запосленом у току рада понудити измену Уговора о раду, (у даљем тексту: Анекс уговора) и то у следећим случајевима:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
- 5) ради измене одредаба Уговора о раду које се односе на члан 33. став 1. тач. 11) Закона о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, овим Уговором и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 2. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз Анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање Анекса уговора у року који у самој понуди одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање Анекса уговора ако се не изјасни у року који буде одређен понудом из предходног става овога члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање Анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Анекса.

Ако запослени одбије да закључи Анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду, оспорава законитост Анекса уговора о раду.

Премештај у друго место рада

Члан 28.

Запослени може да се привремено или трајно распореди на рад, у оквиру установе, из једног у друго место рада уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка и то:

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

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

Стручно усавршавање

Члан 31.

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

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

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси послодавац.

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

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

Запослени има право да професионално напредује у складу са законом.

Члан 32.

Континуирана едукација подразумева:

- 1) учешће на стручним и научним скуповима;

2) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима континуиране едукације.

Члан 33.

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

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

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

План из става 1. овог члана усваја управни одбор код послодавца и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље у Сремској Митровици.

Послодавац је у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.

Члан 34.

Запослени кога послодавац упути на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита и то 30 радних дана за специјалистички и уже специјалистички испит.

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

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

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

Члан 35.

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

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

Едукација која није о трошку послодавца

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

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног односа код послодавца има право на едукацију из става 1. овог члана.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом и овим Уговором није другачије одређено.

Запослени и директор могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Непуно радно време

Члан 37.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом и овим Уговором. Непуно радно време не може бити краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 1. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом. Одлуку о томе доноси директор посебним решењем.

Скраћено радно време

Члан 38.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом и општим актом послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Запослени који ради скраћено радно време има права као да ради са пуним радним временом.

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

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

Прековремени рад Дежурство

Члан 39.

Послодавац уводи дежурство као прековремени рад само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

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

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

Дежурство може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

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

За време трајања дежурства здравствени радник мора бити присутан код послодавца.

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

Запослени немедицински радник не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, односно не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Приправност

Члан 40.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан у установи, али мора бити стално доступан у случају потребе пружања здравствене заштите.

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

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

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

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

Члан 41.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запосленог.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

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

Рад по позиву

Члан 42.

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

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

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

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 43.

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

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

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

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

Изузетно ако због потребе процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 4. овог члана, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

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

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

Распоред радног времена

Члан 44.

Радна недеља код послодавца траје пет радних дана, с тим што запослени који према недељном распореду радног времена утврђеног од стране оснивача не остварује дневни односно недељни фонд сати има обавезу рада суботом, недељом, државним и верским празницима према распореду који се доставља у претходном месецу за наредни.

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Сменски рад је свакодневни рад запосленог према утврђеном радном времену послодавца који запослени обавља у преподневном (прва смена) и послеподневном (друга смена) делу дана.

Сменски рад је и рад запосленог који мења смене или обавља послове у првој и другој смени током једног месеца.

Радом у турнусу сматра се рад запосленог према утврђеном распореду радног времену послодавца који запослени обавља наизменично током недеље или месеца по 12 сати дневно у циклусима 12-24-12-72 у Служби хитне медицинске помоћи.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена утврђује оснивач својом одлуком.

Почетак и завршетак радног времена утврђује оснивач.

Члан 45.

О распореду и промени радног времена послодавац ће обавестити запослене најмање десет дана пре почетка рада по новом распореду, осим у случају увођења прековременог рада.

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

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

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

Ноћни рад

Члан 46.

Радно време запосленог између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима послодавца у којима је рад организован у сменама обезбеђује се измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе послодавца и запослених

Члан 47.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим Уговором.

Послодавац у складу са законом, другим прописима, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим Уговором има опште и посебне обавезе за спровођење мера безбедности и здравља запослених и других лица која по било ком основу обављају рад или се оспособљавају за рад код Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите на раду у складу са природом посла и нормативима заштите на раду.

Члан 48.

Као опште мере заштите на раду утврђују се техничке мере заштите, хигијенске мере, комфор радне средине (испуњење услова за заштиту од пожара, квалитет осветљења радног простора и сл.), као и лична заштитна средства уколико то послови које запослени обављању захтевају.

Послодавац је дужан да:

1. обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
2. обавештава запослене и њихове представнике за безбедност и здравље на раду о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреде и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
3. да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са намером и да обезбеди одржавање средстава за рад и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;

4. обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
5. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуација случају опасности;
6. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених;
7. да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 49.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату као да ради. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 54.

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

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;

4. да није млађи од 18 година ;
5. да није инвалид рада.

Члан 55.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до 3 (три) године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

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

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

Члан 56.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

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

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

Члан 57.

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

Члан 60.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 61.

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

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из става 1. овог члана, у име запослених именује синдикат код послодавца.

Члан 62.

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

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

- престанка радног односа код послодавца;
- подношења оставке;
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писменој форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених;
- одлуке синдиката који је именовано представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 63.

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

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

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

Члан 64.

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

На писани захтев за пружање стучне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да доставе писани одговор у року од 15 (петнаест) дана од дана захтева.

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

Члан 67.

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

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

Члан 68.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са овим уговором.

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

Члан 69.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду због његовог обављања функције.

Члан 70.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 71.

Код послодавца образује се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који чине представници запослених за безбедност и здравље на раду и представници послодавца, с тим да број представника послодавца мора бити за најмање једног мањи од броја представника запослених.

Одбор броји 5 (пет) чланова.

Чланови Одобра су: 3 (три) члана из синдиката и 2 (два) представника послодавца које именује директор.

У саставу представника послодавца обавезно се налази и стручно лице ангажовано на пословима безбедности и здравља на раду.

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

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 5. овог члана, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 72.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно синдикат може увек променити свог представника у Одбору, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

Члан 73.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. се упознаје са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора о овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
13. на огласним таблама послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених;
14. разматра и друга питања у складу са законом, овим Уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 74.

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 77.

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

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

Колективно осигурање запослених

Члан 78.

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

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

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

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 79.

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

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 80.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

Време одмора из ст. 1-2 овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и уколико се ради са странкама.

Члан 81.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

Годишњи одмор Члан 82.

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

1. стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева VII-1 и VII-2 степен стручне спреме (медицински радници) - за 5 радних дана;
- за послове за које се захтева VII-1 степен стручне спреме (немедицински радници) – за 4 радна дана;
- за послове за које се захтева III, IV, V или VI степен стручне спреме – за 3 радна дана;
- за послове за које се захтева I или II степен стручне спреме (помоћни радници - спремачице) – за 2 радна дана.

2. доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- изузетне резултате рада - 5 радних дана.

3. радног искуства:

- за сваке 3 године рада у радном односу – по 1 радни дан.

4. услова рада, а у складу са пословима који су код послодавца утврђени као послови са повећаним ризиком:

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

Прва група - Стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења.

- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују право на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из претходно наведене групе послова – за 3 радна дана.

5. социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом – за 5 радних дана;
- родитељу са дететом до 14 година живота – за 2 радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по 1 радни дан;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- запосленом који болује од професионалне болести – за 5 радних дана;
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – за 5 радних дана;
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно – за 5 радних дана.

6. контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварује право на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног временена - за 3 радна дана.

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

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

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

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

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

Члан 83.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца. У време трајања непрекидног рада урачунава се и време привремене спречености за рад (боловање) и одсуства са рада уз накнаду зараде. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 84.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део годишњег одмора) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Плаћено одсуство

Члан 85.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) укупно до 7 радних дана у току календарске године, и то у следећим случајевима:

1) склапање брака	7 радних дана;
2) склапање брака детета	3 радна дана;
3) рођење детета	5 радних дана;
4) рођења детета другог члана уже породице	1 радни дан;
5) усвајање детета	5 радних дана;
6) поласка детета у први разред основне школе	2 радна дана;
7) теже болести члана уже породице	7 радних дана;
8) селидбе	3 радна дана;
9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом	5 радних дана;
10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат	до 7 радних дана;
11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе	7 радних дана.

Поред права на плаћено одсуство, утврђених ставом 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још и за:

1) смрт члана уже породице	5 радних дана;
2) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана;
3) за сваки случај добровољног давања крви, два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.	

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

Члан 86.

У укупан број радних дана по основу којих запослени одсуствује са рада у смислу члана 85. став 1. овог уговора, не урачунава се одсуство са рада у случају смрти члана уже породице и дани добровољног давања крви.

Члан 87.

Изузетно од члана 85. става 1. запосленом се може на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

Члан 88.

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

Члан 89.

Плаћено одсуство запослени има право да користи искључиво у време настанка догађаја који представља основ за коришћење тог одсуства.

Неплаћено одсуство

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом на лични захтев одобри одсуство без накнаде плате у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у случају:

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

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од 5 радних дана, када то не ремети процес рада.

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

Одсуство из става 3. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране Министарства здравља.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или Уговором о раду није друкчије одређено.

Процедура одобравања одсуства (плаћеног и неплаћеног)

Члан 91.

Запослени је дужан да послодавцу поднесе писану молбу за коришћење плаћеног или неплаћеног одсуства и да уз исту приложи веродостојну документацију (извод из матичне књиге рођених, венчаних или умрлих и сл.) којом доказује основ коришћења одсуства.

Члан 92.

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

Члан 93.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремени обавести послодавца.

Уколико запослена очекује дете, биће јој одобрено породилско одсуство, на начин и под условима прописаним Законом о раду.

Породилско одсуство се може започети најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

По рођењу детета, мајка има право на породилско одсуство, у трајању до навршена три месеца од дана порођаја. По истеку овог тромесечног боловања, мајка има право на одсуство ради неге детета до истека 365 дана и то за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете од дана отпочињања породилског одсуства

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 94.

Елементи за утврђивање плате

Запослени има право на одговарајућу плату, у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, овим Уговором и Уговором о раду.

Плата се утврђује на основу:

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

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

Основна плата

Члан 95.

Основна плата утврђује се множењем коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом и основице, а који су утврђени у складу са законом.

Члан 96.

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

У случају промене вредности коефицијента, запосленом ће се плата обрачунати по новој утврђеној вредности коефицијента, без измене Уговора о раду и без доношења посебног Анекса.

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

Додатак на плату

Члан 97.

Запослени има право на додатак на плату у висини утврђеној овим уговором на следећи начин:

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

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

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додатак на плату 26% од основне плате.

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

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

Члан 98.

За изузетне резултате постигнуте на раду и унапређењу пословања, послодавац може увећати плату запосленом највише до 30% месечно на терет прихода који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи.

Увећање плате у складу са ставом 1. овог члана може износити највише до 30% месечно.

Решење о увећању плате доноси директор а за директора Управни одбор установе.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата запосленог.

Члан 99.

Увећање плате врши се на бази радног ангажовања за период од месец дана рада.

Приликом оцењивања радног ангажовања, директор односно Управни одбор нарочито цени:

- обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат;
- показану стручност у раду, тачност односно благовременост у извршавању послова;
- испољену дисциплину у понашању за време рада;
- испољен однос према пацијентима или странкама;
- испољен однос према претпостављенима и сарадницима;
- испољен однос према заштити имовине послодавца;
- показан укупан однос према раду, што значи уредно и редовно присуствовање на раду, предузимљивост и иницијативу у обављању радних налога као и ажурност у обављању послова, у вођењу евиденције и поштовању рокова и сл.

Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 98. став 1. овог Уговора и о томе обавести синдикат.

Накнада плате

Члан 100.

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

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

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

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

Члан 101.

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Накнада трошкова

Члан 102.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника;
- 4) за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе 30 % цене једног литра погонског горива по пређеном километру (уз подношење путног налога на основу кога се приватно возило користи за службене сврхе).

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

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

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

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

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

Директор доноси Решење о потреби коришћења приватног аутомобила у службене сврхе.

Запослени којима се трошкови превоза надокнађују у новцу, првог радног дана у месецу за претходни месец дужни су да доставе економско финансијској служби следеће:

- 1) рачун (фискални) за гориво у случају коришћења сопственог возила;
- 2) у случају путовања аутобусом – међуградске, приградске и градске линије – дневне карте за све дане присутности на раду;
- 3) рачун за такси превоз за све дане присутности на раду уколико користе ову врсту превоза за долазак и одлазак са рада.

Уколико запослени не доставе доказе благовремено, путни трошкови неће бити исплаћени.

Друга примања

Члан 103.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

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

Чланови уже породице у смислу става 1. тачке 2. овог члана су брачни друг, ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Обрачун плате и накнаде плате

Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Јубиларне награде

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду за године рада проведене у радном односу и то:

- за 10 година рада;
- за 20 година рада;
- за 30 година рада;

- за 35 година рада;
- за 40 година рада.

Решење о исплати јубиларне награде из става 1. овог члана доноси директор.

Јубиларне награде се исплаћују у износу од:

- за 10 година – 50% просечне зараде у Републици Србији;
- за 20 година – једне просечне зараде у Републици Србији;
- за 30 година – једне и по просечне зараде у Републици Србији;
- за 35 година – две просечне зараде у Републици Србији;
- за 40 година – три просечне зараде у Републици Србији.

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

Солидарна помоћ

Члан 106.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

Запослени је дужан да уз захтев за солидарну помоћ за ставке од 1. до 5. приложи комплетну здравствену документацију од надлежних здравствених институција.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана у току године може се исплатити до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Право из става 1. овог члана (тачке 2., 3. и 4.) признаје се ако није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 5. тач.1) и 3) остварује један запослени.

Члан 107.

Послодавац је дужан да детету здравственог радника и другог запосленог код послодавца, који је изгубио живот у обављању послова, исплаћује месечну новчану помоћ и то по категоријама:

- за дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
- за дете школског узраста до завршетка основне школе – 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;
- за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента – 25% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

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

У случају да запослени из става 1. овог члана има више деце која се налазе у истој категорији исплаћује се један износ новчане помоћи.

У случају да запослени из става 1. овог члана нема деце послодавац је дужан да брачном, односно ванбрачном другу запосленог исплати једнократну новчану помоћ у износу просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

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

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

Остале накнаде

Члан 108.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон поводом Нове године - новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

У ситуацији кад оба брачна друга раде код послодавца, један од родитеља остварује право из става 1. овог члана.

Члан 109.

Послодавац може запосленом из сопствених прихода да обезбеди:

- 1) награду запосленим женама поводом Дана жена – 8.март;
- 2) уплату премије за добровољно пензијско осигурање;
- 3) уплату премије за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежких болести и хируршких интервенција.

Исплата из става 1. овог члана може се исплатити највише до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Одлуку о исплати накнада из овог члана доноси директор.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 110.

Запослени у установи који раде на пословима за чије вршење је уговором о раду предвиђена забрана конкуренције, за време трајања радног односа или најдуже две године после престанка радног односа, не могу обављати послове у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог физичког или правног лица, односно оснивати приватне установе из регистроване основне делатности послодавца, без сагласности директора.

Забрана конкуренције утврђује се за територију општине Ириг коју послодавац покрива својом делатношћу.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Постојање штете, њена висина, начин утврђивања висине штете и поступак накнаде штете утврђују се у сваком конкретном случају.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 111.

Овим Уговором регулише се поступак утврђивања постојања штете, околности под којима је штета настала, висине штете одговорног лица или одговорних лица за насталу штету, рокови и начин накнаде штете.

Члан 112.

За штету коју причини установи, запослени одговара ако је штету учинио својом кривицом - намерно или крајњом непажњом.

Степен непажње (обична или крајња непажња) цени се у односу на стандардни степен пажње која се тражи за обављање одређених послова.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Члан 113.

Поступак за накнаду штете покреће руководиоца организационог дела послодавца у коме је штета настала, захтевом који подноси директору.

Комисија, коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представник синдиката, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала и степен одговорности запосленог.

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

Члан 114.

На основу налаза Комисије, директор доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решење о накнади штете треба да садржи оцену одговорности запослених (да ли је штета учињена намерно или крајњом непажњом), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете (одједном или на рате одбијањем од месечне зараде), а уколико је више одговорних лица одлука треба да садржи и износ који се ставља на терет сваком од њих понаособ.

Решење о накнади штете одбијањем од месечне зараде може се извршити само уз пристанак запосленог.

Члан 115.

Решење за накнаду штете доставља се одговорним лицима и рачуноводству.

Решење о накнади штете је коначна даном доношења.

Ако се накнада штете не оствари код послодавца, директор против одговорних лица покреће спор пред надлежним судом ради накнаде штете.

Члан 116.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

Поступак утврђивања постојања штете, њење висине и накнаде у случају када запослени штету причини трећем лицу односно када запослени претрпи штету на раду или у вези са радом идентичан је поступку утврђивања штете као и у случају када запослени причини штету послодавцу.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 117.

Запосленом може престати радни однос у случајевима и под условом утврђеним Законом о раду, овим Уговором и уговором о раду.

Запосленима престаје радни однос у следећим случајевима:

1. Истеком рока на који је заснован;
2. Споразумом између послодавца и запосленог;
3. Отказом уговора о раду од стране запосленог;
4. Отказом уговора о раду од стране послодавца;
5. Када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
6. Независно од воље запосленог и послодавца;
7. Смрћу запосленог;
8. На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година.

Престанак радног односа истеком рока на који је радни однос заснован

Члан 118.

Уколико је радни однос заснован на одређено време, истеком рока на који је радни однос закључењем уговора о раду заснован, престаје радни однос запосленом.

Приправнику радни однос у овом својству престаје истеком приправничког стажа.

Споразум између послодавца и запосленог

Члан 119.

Захтев запосленог за споразумни раскид радног односа запослени подноси директору.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености, а оне се односе на немогућност остваривања права на новчану накнаду пред надлежним државним органом у чијој су надлежности незапослена лица. Запосленом престаје радни однос у установи даном утврђеним у споразуму, када запосленом престају сва права, обавезе и одговорности из радног односа.

Отказ уговора о раду од стране запосленог

Члан 120.

Запослени може отказати уговор о раду изјавом која мора бити изричита, јасна и дата у писменој форми.

Запослени је дужан да поднесе писану изјаву о отказу уговора о раду најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

На основу писане изјаве запосленог да жели да откаже уговор о раду, директор доноси решење о отказу уговора о раду којим се утврђује дан престанка радног односа запосленог.

Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 121.

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози и то:

1. Ако утврди да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради; (Чињеницу да запослени у периоду од 2 месеца узастопно или 3 месеца у току године није остварио предвиђене резултате рада или да запослени нема потребна знања и способности за извршавање послова на којима ради, директор утврђује на основу резултата процене рада запосленог коју врши Комисија од 3 члана)
2. Ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 (петнаест) дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду;
4. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:
 - Ако несавесно, немарно или неблаговремено извршава радне обавезе,
 - Ако се несавесно, немарно и неодговорно односи према имовини послодавца која му је поверена (средства и опрема за рад),
 - Ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења која су му дата,
 - Ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
 - Ако користи имовину послодавца у приватне сврхе,
 - Непридржавање мера и прописа о заштити на раду и о заштити од пожара,
 - Давање нетачних и непроверених података када је то утицало на доношење одлука органа послодавца или прикривање података који су битни за доношење одлука послодавца,
 - Закључивање неповољних или штетних уговора,
 - Малверзације приликом наплате партиципације,
 - Политичке активности код послодавца (дељење програма, летака или другог материјала политичких странака и политичких организација),
 - Предузимање било каквих поступака који би довели до грубог рушења угледа послодавца,
 - Непристојан и некоректан однос према пацијентима и пословним партнерима уколико то доведе до штетних последица по послодавца,
 - Свако злонамерно поступање којим се проузрокује штета или је штета могла да наступи за послодавца,
 - Непријављивање повреде радне обавезе.
5. Ако запослени не поштује радну дисциплину и то:
 - Ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца који су у складу са законом,

- Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са чланом 103. Закона о раду,
- Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- Због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
- Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- Ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- Ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
- Неоправдано кашњење на рад 5 или више пута у току месеца,
- Неоправдани недолазак на рад најмање 3 узастопна радна дана,
- Недолично понашање према пацијентима и запосленима као што су свађе, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда и сл.,
- Изазивање нереда или туче, као и учествовање у тучи код послодавца (осим у случају нужне самоодбране),
- Неоправдано и неосновано одбијање пријема пацијента на преглед и лечење,
- Непружање хитне медицинске помоћи чије одлагање може изазвати погоршање здравственог стања пацијента,
- Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу ради провере постојања оправданих разлога за одсуствовање са рада услед привремене спречености за рад или одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу ради утврђивања постојања алкохола или других опојних средстава у крви запосленог,
- Неосновано одобравање боловања или прописивање лекова корисницима здравствених услуга,
- Непријављивање повреде радне дисциплине.

6. Запосленом може престати радни однос и у следећим случајевима:

1. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
2. Ако запослени одбије да потпише понуђени Анекс уговора о раду у складу са чланом 171. Закона о раду.

Независно од воље запосленог и послодавца

Члан 122.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 123.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 121. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање 8 (осам) радних дана од дана достављања упозорења да се писмено изјасни на наводе из упозорења.

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

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 (једног) до 15 (петнаест) радних дана;
- 2) новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења директора о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће директор запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из става 1. овог члана ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Послодавац може запосленом из члана 121. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку другу меру, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 (осам) дана од дана достављања обавештења.

Директор је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 124.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 121. тачка 6. подтачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 125.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 4) деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
- 5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 6) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 126.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење, поуку о правном леку и потпис доносиоца са назначењем његове функције.

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку и да одмах потом решење објави на огласној табли. По истеку осам дана од дана објављивања сматра се да је решење достављено.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или самим решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу одредбе члана 194. Закона о раду.

Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 127.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим уговором и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 128.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 129.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 130.

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

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

Члан 131.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 132.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 133.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене овим уговором или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 134.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 135.

Удаљење из члана 133. овог уговора, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 136.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 134. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 137.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 136. овог уговора и пуног износа основне плате, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 138.

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

Члан 139.

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

Члан 140.

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

Члан 141.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. да се размотре мишљења и предлози синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

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

Члан 142.

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

1. плану рада, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
3. структури остварених прихода и трошкова;
4. учешћу плата у трошковима пословања послодавца;
5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
6. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
7. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 143.

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

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

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

Члан 144.

Списак са именима синдикалних представника код послодавца, који је потписан од председника синдиката код послодавца, прослеђује се директору.

Члан 145.

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

1. обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. коришћење посебног простора који подразумева потребан број канцеларија у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката;
6. изради завршни рачун;
7. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
8. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
9. обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., уколико располаже довољним бројем службених возила.

Члан 146.

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

Члан 147.

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

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

Овлашћени представници синдиката у смислу става 1. овог члана уговора су председник и члан органа синдиката код послодавца.

Члан 148.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује:

- овлашћеном представнику синдиката код послодавца.

Члан 149.

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

Члан 150.

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

представника запослених и то: повереника, чланова органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и републичког одбора, за време обављања функције и по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

XIV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 151.

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

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

Члан 152.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоцац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу код послодавца.

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

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован.

XV ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 153.

Запослени могу, под условима и на начин утврђен Законом о штрајку, овим уговором и посебном одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка доноси надлежан орган синдиката код послодавца.

Одлука из става 2. овог члана доставља се директору.

Члан 154.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

1. захтев запослених;
2. време почетка штрајка;
3. место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
4. састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

XVI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Индивидуални спор

Члан 155.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом, односно од дана сазнања запосленог о повреди његовог права.

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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

Члан 156.

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

Члан 157.

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

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

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

Колективни радни спор

Члан 158.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 159.

Учесници овог уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствене методологије за процену послова са повећаним ризиком.

Јединствену методологију из става 1.овог члана доноси здравствена установа која обавља делатност медицине рада (завод за медицину рада) уз сарадњу са потписницима овог уговора, у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 160.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица уговорних страна.
Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 161.

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.
Учесници овог уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну овог уговора изјасне о предлогу.

Члан 162.

Важење колективног уговора може престати пре истека уговореног рока споразумом свих учесника или отказом.

Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.
У случају отказа уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 163.

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

Члан 164.

Потписници овог уговора именују по два члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

Члан 165.

Овај уговор објављен је на огласној табли послодавца дана 14. 03. 2024.године, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

За Оснивача
Покрајински секретар за здравство
проф. др Зоран Гојковић

Послодавац - Дом здравља „Ириг“
Директор, др Небојша Аџић

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије –
Синдикална организација Дом здравља „Ириг“
Председник, Зора Тирић