

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) i člana 148. Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (Sl. glasnik RS br. 001/15)

1. Skupština Opštine Bačka Topola (u daljem tekstu: Osnivač), koga zastupa Plohl Edvin predsednik Skupštine Opštine Bačka Topola;

2. Dom zdravlja „Dr Janoš Hadži“ Bačka Topola (u daljem tekstu: Poslodavac), koga predstavlja i zastupa Adanski dr Janoš, specijalista opšte medicine, direktor i

Reprezentativni sindikati kod Poslodavca i to:

1. Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije, Organizacija sindikata Doma zdravlja „Dr Janoš Hadži“ Bačka Topola koju predstavlja i zastupa predsednik Živković Vojislav, medicinski tehničar

2. Sindikat lekara i farmaceuta Srbije, Organizacija sindikata Doma zdravlja „Dr Janoš Hadži“ Bačka Topola, koju predstavlja i zastupa predsednik Tot dr Ferenc, specijalista pneumoftizilogije (u daljem tekstu: učesnici ovog ugovora) dana 2.04.2015. u Bačkoj Topoli z a k l j u č u j u

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD DOMA ZDRAVLJA „DR JANOŠ HADŽI“ BAČKA TOPOLA

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada koja nisu uređena ovim ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i podzakonskih akata i Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: Poseban kolektivni ugovor).

Član 3.

Odredbe ovog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod Poslodavca. Prava i obaveze direktora uređuju se posebnim ugovorom koji direktor zaključuje sa Upravnim odborom Poslodavca.

Član 4.

Ako sindikat smatra da ugovor o radu nije zaključen ili da pojedine njegove odredbe nisu u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom ili ovim ugovorom, dužan je da pisanim putem obavesti Poslodavca o potrebi otklanjanja uočenih povreda zakona ili kolektivnih ugovora.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5.

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

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

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca.

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

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

Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca, po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnih sindikata.

Reprezentativni sindikati dužni su da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostave svoje mišljenje na Predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikati ne dostave mišljenje u roku iz stava 2. ovog člana, smatraće se da nema primedbi.

2. Postupak izbora kandidata

Član 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor raspisivanjem javnog oglasa, a u skladu sa kadrovskim planom koji donosi ministar nadležan za poslove zdravlja.

Direktor je obavezan da odluku o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim oglasi kod Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i da je dostavi Ministarstvu zdravlja, radi objavljivanja na internet stranici Ministarstva.

Član 7.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i :

1. Naziv i opis poslova,
2. Način zasnivanja radnog odnosa (na određeno ili neodređeno),
3. Radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno),
4. Dužina probnog rada, ako je za određene poslove predviđen probni rad,
5. Vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu,
6. Potrebno radno iskustvo.

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

Član 8.

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

O razgovoru sa kandidatom obavezno se vodi zapisnik.

O izboru kandidata odlučuje direktor.

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

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

3. Ugovor o radu

Član 9.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži:

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

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

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

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, posebnog kolektivnog ugovora, ovog ugovora i drugih opštih akata kod Poslodavca.

Član 10.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu obavesti kandidata o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja na radu i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa zakonom.

Član 11.

Poslodavac je dužan da na početku svake kalendarske godine dostavi reprezentativnim sindikatima spisak zaposlenih i da na zahtev reprezentativnih sindikata dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih.

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

Član 12.

Obaveza je poslodavca da obezbedi broj izvršilaca u skladu sa Pravilnikom koji uređuje bliže uslove za obavljanje zdravstvene delatnosti u zdravstvenim ustanovama i drugim oblicima zdravstvene službe, odnosno u skladu sa kadrovskim planom.

4. Probni rad

Član 13.

Probni rad može da traje od jednog do šest meseci.

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

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stepen stručne spreme kao i zaposleni na probnom radu.

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

Komisija je dužna da sedam dana pre isteka probnog rada, direktoru dostavi u pismenoj formi obrazloženo mišljenje o probnom radu zaposlenog.

5. Pripravnici

Član 14.

Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme može se zaključiti sa pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za obavljanje određenih poslova zdravstvene delatnosti.

Poslodavac je dužan da zasnuje radni odnos na određeno vreme sa određenim brojem pripravnika, u skladu sa aktom koji u skladu sa zakonom, donosi ministar nadležan za poslove zdravlja.

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

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

6. Personalni dosije zaposlenih

Član 15.

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

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

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

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

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

7. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 16.

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

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

Član 17.

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod Poslodavca ili se premešta na druge poslove, Poslodavac je dužan da organizuje obuku pod nadzorom zaposlenog sa iskustvom – mentorom, u skladu sa posebnim aktom koji donosi direktor.

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

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

Mentor potpisom overava uspešno završen svaki deo obuke sa liste delova radnog procesa regulisan u posebnom aktu koji donosi direktor .

Član 18.

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

Tokom perioda obuke zaposleni može obavljati poslove samo pod nadzorom drugog zaposlenog.

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

Član 19.

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

8. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 20.

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

Član 21.

Za vreme trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, kada to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to u jednom od sledećih slučajeva:

1. kad je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova;
2. radi potpunijeg korišćenja stručne spreme, odnosno radne sposobnosti zaposlenih;
3. kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima;
4. kada se trajnije smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca;

5. kad dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada;
6. kad se otvore novi poslovi u procesu rada;
7. zbog zamene odsutnog zaposlenog;
8. u slučajevima postojanja potrebe procesa i organizacije rada koje utvrđuje direktor.

Premeštaj zaposlenog u smislu stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu, u skladu sa Zakonom.

Član 22.

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

Zaposleni može da se premesti na rad kod Poslodavca iz jednog u drugo mesto bez njegovog pristanka, osim za članove tima izabranog lekara:

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

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

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

III OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje

Član 23.

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

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

Član 24.

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

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

2. Stručno usavršavanje

Član 25.

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

1. specijalizacije i uže specijalizacije;
2. kontinuiranu edukaciju.

Troškove stručnog usavršavanja snosi Poslodavac.

Član 26.

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

1. učešće na stručnim i naučnim skupovima;
2. učešće na seminarima, kursevima i drugim programima kontinuirane edukacije.

Član 27.

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

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

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

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

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

Član 28.

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

Član 29.

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

Član 30.

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

Član 31.

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

3. Edukacija koja nije o trošku poslodavca

Član 32.

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

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

Član 33.

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

IV RADNO VREME

1. Radno vreme

Član 34.

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

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

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

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena kod Poslodavca utvrđuje osnivač.

2. Raspored radnog vremena

Član 35.

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

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

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

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

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

Član 36.

Neprekidnost rada Poslodavca radi pružanje zdravstvene zaštite, odnosno zdravstvenih usluga, obezbeđuje se sledećim redosledom:

- 1) smenskim radom;
- 2) prekovremenim radom (dežurstvo, pripravnost, i u izuzetnim slučajevima utvrđenim članom 41. Stav 2., radom po pozivu);
- 3) preraspodelom radnog vremena, u skladu sa zakonom.

U slučaju preraspodele radnog vremena radno vreme zaposlenog u toku nedelje ne može biti duže od 60 sati.

3. Skraćeno radno vreme

Član 37.

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

Član 38.

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

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

1) prva grupa poslova - 30 sati

- 1) stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja,
- 2) stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja;

2) druga grupa poslova - 35 sati

- 1) stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača i medicinskih tehničara),
- 2) stalni rad u prijemnoj urgentnoj službi (radna mesta lekara, medicinskih tehničara i bolničara koji rade neposredno na zbrinjavanju hitnih slučajeva),
- 3) radna mesta u neonatologiji (radna mesta lekara i medicinskih tehničara);

3) treća grupa poslova - 36 sati

- 1) stalni rad u službama patologije i sudske medicine (radna mesta lekara, medicinskih sestara i tehničara i bolničara),
- 2) stalni rad sa licima sa mentalnim smetnjama (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara), a u stacionarnim ustanovama svi zaposleni na odeljenju,
- 3) rad na davanju citostatske terapije (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara),
- 4) radna mesta u operacionim i porođajnim salama (radna mesta lekara, babica, anestetičara i instrumentara),
- 5) rad u hemodijalizi (svi zaposleni u službi),
- 6) radna mesta u intenzivnoj nezi (radna mesta lekara, anestetičara i medicinskih sestara i tehničara),
- 7) stalni rad u službi hematologije i laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima (radna mesta zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, perači suđa i čistačice - higijeničarke),
- 8) stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni),
- 9) stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

4) četvrta grupa poslova - 37 sati

- 1) stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju (radna mesta lekara, vozača i medicinskih tehničara),
- 2) stalni rad na odeljenjima poluintenzivne nege i na ranoj intrahospitalnoj rehabilitaciji (radna mesta lekara i medicinskih tehničara),
- 3) stalni rad u stomatološkoj ordinaciji (radna mesta stomatologa, stomatološke sestre odnosno medicinske sestre),
- 4) stalni rad u kotlarnicama (ložionicama na čvrsta goriva) rad u perionicama (direktan rad na mašinama) i rad u centralnoj sterilizaciji;

5) peta grupa poslova - 38 sati

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

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu će na osnovu Akta o proceni rizika utvrđivati poslove kod poslodavca na kojima se skraćuje radno vreme na osnovu kriterijuma iz stava 2. ovog člana.

Skraćeno radno vreme iz ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

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

Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

4. Prekovremeni rad

Dežurstvo

Član 39.

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

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

Zdravstvenom radniku dežurstvo ne može trajati duže od 10 časova nedeljno.

Izuzetno od stava 3. ovog člana poslodavac može doneti odluku da za određenog zdravstvenog radnika dežurstvo traje i duže, a najviše do 20 časova nedeljno, u zavisnosti od delatnosti zdravstvene ustanove, raspoloživog kadra, kao i organizacije zdravstvene službe za teritoriju koju pokriva zdravstvena ustanova, u skladu sa zakonom.

Pripravnost

Član 40.

Pripravnost je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zaposleni:

- 1) zdravstveni radnik ne mora biti prisutan kod Poslodavca, ali mora biti stalno dostupan radi pružanja hitne medicinske pomoći u zdravstvenim ustanovama i
- 2) nezdravstveni radnik, ne mora biti prisutan kod Poslodavca, ali mora biti stalno dostupan radi pružanja stručne podrške medicinskim službama u zdravstvenim ustanovama.

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor.

Zaposleni koji je u pripravnosti mora da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan.

Zaposleni se mora javiti na posao u što kraćem roku.

Rad po pozivu

Član 41.

Rad po pozivu jeste poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik ne mora biti prisutan kod Poslodavca, ali se mora odazvati na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite u zdravstvenoj ustanovi.

Ako se organizacijom rada kod Poslodavca u redovnom radnom vremenu, odnosno dežurstvu, odnosno pripravnosti, ne može obezbediti kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite, Poslodavac može, izuzetno (u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda,

saobraćajnih nezgoda, kao i u drugim slučajevima kada je potrebno organizovani kontinuiran rad zdravstvene ustanove), organizovati rad po pozivu.

Odluku o uvođenju rada po pozivu donosi direktor, odnosno lice koje on ovlasti, na predlog rukovodioca organizacione jedinice, kojom se određuju zdravstveni radnici koji se pozivaju radi pružanja zdravstvene zaštite.

Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 42.

Zaposleni radnik koji radi prekovremeno u skladu sa članovima 39, 40. i 41. ovog ugovora ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad, u skladu sa Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje slobodnih sati iz stava 2. ovog člana najkasnije u roku od šest meseci od protoka tromesečja u kome ih je ostvario.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

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

Član 43.

Ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 42. stav 3. ovog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

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

Član 44.

Za vreme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni ne radi, ima pravo na naknadu u skladu sa ovim ugovorom.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedeljom i praznikom 24 sata. Sati dežurstva, rada po pozivu i pripravnosti se međusobno isključuju.

Član 45.

Poslodavac može usled nedostatka kadra u cilju obezbeđivanja neprekidne zdravstvene zaštite da uključi u prekovremeni rad i zaposlene na radnim mestima sa povećanim rizikom uz njihovu pismenu saglasnost i prethodno mišljenje Odbora za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

Član 46.

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

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

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

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

2. Dnevni odmor

Član 47.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno u skladu sa zakonom.

3. Nedeljni odmor

Član 48.

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

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

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

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

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

4. Godišnji odmor

Član 49.

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

1) radnog iskustva:

- 1) za svake tri godine rada u radnom odnosu – po jedan radni dan;

2) stručne spreme i to:

- 2) za poslove za koje se zahteva od VI do VII stepena – za tri radna dana;
- 3) za poslove za koje se zahteva od III do V stepena – za dva radna dana;
- 4) za poslove za koje se zahteva od I do II stepena – za jedan radni dan;

3) uslova rada:

- 1) za rad na poslovima iz prve grupe u članu 38. ovog ugovora - za 12 radnih dana,
- 2) za rad na poslovima iz druge grupe u članu 38. ovog ugovora - za 10 radnih dana,
- 3) za rad na poslovima iz treće grupe u članu 38. ovog ugovora - za 8 radnih dana,
- 4) za rad na poslovima iz četvrte grupe u članu 38. ovog ugovora - za 5 radnih dana,
- 5) za rad na poslovima iz pete grupe poslova u članu 38. ovog ugovora - za 3 radna dana;

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

- 1) izuzetne rezultate rada - pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

- 2) invalidu rada - za tri radna dana,
- 3) roditelju sa detetom do 14 godina života - za dva radna dana,
- 4) samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za tri radna dana,
- 5) zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti - za pet radnih dana,
- 6) zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje - za pet radnih dana,

- 7) zaposlenom koji ima dete sa teškim fizičkim i mentalnim oštećenjima - za sedam radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima:

- 1) zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima kao i zaposlenom koji radi u smenama, noću, subotom i nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu skraćenog radnog vremena - za tri radna dana.

Dokaz o ispunjenosti uslova iz tačke 5. stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da dostavi kadrovskoj službi.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Član 50.

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

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

Poslodavac će pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora naročito voditi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim radnim stažom i zaposlenih sa decom do 14 godina.

VI. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 51.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanja braka - sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta - tri radna dana;
- 3) rođenje deteta - pet radnih dana;
- 4) porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan;
- 5) usvajanja deteta - pet radnih dana;
- 6) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 7) selidbe - tri radna dana;
- 2) 8) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom - pet radnih dana;
- 8) učestvovanja na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat - do sedam radnih dana;
- 9) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore - sedam radnih dana;
- 3) 11) radi obavljanja neodložnih ličnih poslova – jedan radni dan.
- 4) Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:
 - 1) zbog smrti člana uže porodice - pet radnih dana;
 - 2) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
 - 3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi - dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik, staratelj.

Zaposlenom se može, na predlog specijaliste (medicine rada), odobriti plaćeno odsustvo od deset radnih dana radi rehabilitacije iz medicinskih razloga, ukoliko se proces rada može organizovati bez angažovanja novog zaposlenog.

Član 52.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima:

- 1) za obavljanje dužnosti u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, sindikatima i na poziv pravosudnih organa, u skladu sa Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom;
- 2) edukacija, prisustvo na sekcijским sastancima, seminarima, kontinuiranim edukacijama, kongresima i sl. koji su predviđeni Planom i programom poslodavca, bez prijavljenog rada – do 7 radnih dana;
- 3) edukacija, prisustvo na sekcijским sastancima, seminarima, kontinuiranim edukacijama, kongresima i sl. koji su predviđeni Planom i programom poslodavca, sa prijavljenim radom – do 7 radnih dana;

Ukupno trajanje plaćenog odsustva iz stava 1. tačka 2. i 3. ovog člana je do 14 dana u kalendarskoj godini.

Prilikom ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan priložiti zahtev sa pozivom odnosno programom.

Saglasnost na plaćeno odsustvo daje neposredni rukovodioc, a kod kontinuirane edukacije i komisija, a odobrava direktor ili lice koje on ovlasti.

VII. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u sledećim slučajevima:

- 1) oporavka, putovanja, lečenja zaposlenog koje nije obuhvaćeno kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- 2) učestvovanja na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača,
- 3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva, drugih razloga lične prirode,
- 4) smrti srodnika, koji nisu obuhvaćeni članom 51. ovog ugovora, i drugih opravdanih razloga.

Član 54.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da omogući korišćenje neplaćenog odsustva i iz drugih opravdanih razloga i u dužem trajanju, kada to ne remeti proces rada.

Pisani zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje četiri nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima koje nije moguće planirati.

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

Član 55.

Neplaćeno odsustvo može se odobriti naročito zbog:

- 1) oporavka, putovanja, lečenja zaposlenog koje nije obuhvaćeno kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- 2) učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama;
- 3) sastancima političkih i drugih organizacija kao delegat ili član rukovodstva;
- 4) u slučaju kada zaposleni obavlja poslove sudskog veštaka, u skladu sa zakonom, kao fizičko lice;
- 5) drugih razloga lične prirode.

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

Član 56.

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

Odsustvo iz stava 1. ovog člana odobrava se zaposlenom ako se obrazovanje ili stručno usavršavanje obavlja u ustanovi priznatoj od strane Ministarstva zdravlja, odnosno Ministarstva prosvete.

Član 57.

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 58.

Ovim ugovorom se, u skladu sa zakonom i Posebnim kolektivnim ugovorom uređuju prava , obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 59.

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

Član 60.

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

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

Član 61.

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

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na platu kao da radi. Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 62.

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

Član 63

Zaposleni kome pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovedenih mera za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da, u skladu sa zakonom, odbije da obavlja poslove, ima pravo na platu kao da je radio na svom radnom mestu, ne čini povredu radne obaveze i ne može mu se po tom osnovu otkazati ugovor o radu.

Član 64.

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

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

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

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 65.

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

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina
- 5) da nije stariji od 55 godina izuzev uz saglasnost zaposlenog;
- 6) da nije invalid rada.

Član 66.

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

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materинства.

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

Na obrazloženi zahtev zaposlene majke sa detetom do 3 godine života, na osnovu prethodnog mišljenja Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, poslodavac može odobriti da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Član 67.

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

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

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

Član 68.

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

Član 69.

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

Odluku o upućivanju zaposlenih na odmor iz stava 1 ovog člana donosi direktor na predlog Odbora za bezbednost i zdravlju na radu.

Poslodavac je dužan da u toku kalendarske godine obezbedi korišćenje prava iz stava 1. ovog člana za najmanje troje zaposlenih u trajanju od po sedam dana.

Ukoliko se na teret države obezbedi ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana, poslodavac je svoju obavezu iz stava 3 ovog člana ispunio.

Član 70.

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

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju.

Član 71.

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

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 72.

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

Zaposleni kod poslodavca biraju 3 predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

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

Član 73.

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

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

- 1) prestanka radnog odnosa kod poslodavca,
- 2) podnošenja ostavke,
- 3) nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih,
- 4) odlukom organa sindikata koji ga je birao.

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

Član 74.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 75.

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

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 4) sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama
- 5) o drugim pitanjima, u skladu sa ovim Ugovorom.
- 6)

Član 76.

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

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

Član 77.

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

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

Član 78.

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

Član 79.

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

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

Član 80.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi obavljanja poslova vezanih za bezbednost i zdravlje na radu, pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijском nadzoru, u skladu sa ovim Ugovorom.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu plate u visini prosečno ostvarene plate u prethodna 12 meseca.

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

Član 81.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 82.

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

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 83.

Kod Poslodavca obrazuju se Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor) koji čine predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu i predstavnici Poslodavca, s tim da broj predstavnika Poslodavca mora biti za najmanje jednog manje od broja predstavnika zaposlenih.

Odbor broji 5 članova.

Članovi odbora su:

- 1) 3 predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu,
- 2) 2 predstavnika Poslodavca koje imenuje direktor.

U sastavu predstavnika Poslodavca obavezno se nalazi i stručno lice angažovano na poslovima bezbednosti i zdravlja na radu.

Inicijativu za formiranje Odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i Poslodavac i Reprezentativni sindikat.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 4. ovog člana, obrazuje Odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 84.

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

Direktor, odnosno Reprezentativni sindikat može uvek promeniti svog predstavnika u Odboru, ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovníkom o radu.

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

Predsednik Odbora za bezbednost i zdravlje na radu je uvek iz reda predstavnika zaposlenih. Poslovníkom o radu Odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 85.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

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

- 9) razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
- 10) razmatra izveštaj Poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 11) razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;
- 12) razmatra nacрте i predloge svih akata Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje u sugestije;
- 13) utvrđuje poslove kod poslodavca na kojima se skraćuje radno vreme u skladu sa članom 36. stav 3 ovog Ugovora;
- 14) na oglasnim tablama Poslodavca ističe svoje informacije, odluke i zaključke, radi informisanja zaposlenih;
- 15) razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 86.

Poslodavac je dužan da Odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 87.

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

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

Član 88.

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

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi Poslodavac.

Član 89.

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

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

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 90.

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite za obavljanje pojedinih poslova.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 91.

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

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

uvećanom iznosu, koji je jednak dvostrukom iznosu po zaposlenom u odnosu na osiguranje iz stava 1. ovog člana.

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

IX. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 92.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, u skladu sa zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Plata se utvrđuje na osnovu:

- 1) osnovice za obračun plata (u daljem tekstu: osnovica),
- 2) koeficijenata kojim se množi osnovica (u daljem tekstu: koeficijent),
- 3) dodataka na platu i
- 4) obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, i dela plate po osnovu radnog učinka, u skladu sa zakonom.

2. Osnovna plata

Član 93.

Osnovna plata zaposlenog određuje se množenjem koeficijenta, osnovice za obračun plate i korektivnog koeficijenta u visini utvrđenoj Uredbom o korektivnom koeficijentu.

Deo plate po osnovu radnog učinka određuje se procentualnim uvećanjem osnovne plate. Procentualno uvećanje osnovne plate Zaposlenog vrši se u skladu sa Uredbom o korektivnom koeficijentu.

Osnovicu za obračun dodataka na platu čini osnovna plata uvećana za radni učinak u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u javnim službama.

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

Član 94.

Poslodavac iz sopstvenih prihoda, može uvećati plate do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom.

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

Uvećanje plate iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu sa aktom o normativima i standardima rada, odnosno na osnovu kvaliteta obavljenog posla.

Kvalitet obavljenog posla iz stava 3 ovog člana ocenjuje neposredni rukovodilac koji na osnovu toga daje predlog direktoru za uvećanje plate po ovom osnovu.

Član 95.

U slučaju promene koeficijenata po osnovu Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, ili promene korektivnog koeficijenta po Uredbi korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načina obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama zaposlenom će se koeficijent za obračun plate, ili korektivni koeficijent kao i ocena utvrđena po Uredbi utvrditi rešenjem bez izmene ugovora o radu.

U slučaju promene osnovice, zaposlenom će se plata obračunati po novoj vrednosti bez izmene Ugovora o radu i bez donošenja rešenja.

3. Dodatak na platu

Član 96.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

- 1) za rad za sve dane praznika koji su neradni dani - 110% od osnovne plate;
- 2) za rad noću - 26% od osnovne plate;
- 3) za rad nedeljom - 20% od osnovne plate;
- 4) za prekovremeni rad zdravstvenih radnika (dežurstvo i rad po pozivu,) - 26% od osnovne plate;
- 5) za prekovremeni rad nemedicinskih radnika i zdravstvenih saradnika - 26% od osnovne plate;
- 6) po osnovu vremena provedenog na radu - za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - 0,4% od osnovne plate;

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

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

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

Za vreme pripravnosti zaposleni ima pravo na dodatak za svaki sat proveden u pripravnosti u iznosu od 25% vrednosti radnog sata osnovne plate dok ustanova ima mogućnost raspolaganja sopstvenim sredstvima.

U slučaju da promena zakonskih propisa dovede do nemogućnosti Poslodavca da raspoláže sredstvima ustanove, učesnici ovog kolektivnog ugovora će pristupiti pregovorima za rešavanje ovog pitanja. Do postizanja novog rešenja, na ovu oblast neposredno će se primenjivati odredbe Posebnog kolektivnog ugovora.

Potpisnici ovog Ugovora i zaposleni uključeni u pripravnost blagovremeno će se obavestavati po pitanju stava 5 ovog člana.

Član 97.

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

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

Član 98.

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

Član 99.

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

Član 100.

Lice sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o volonterskom radu može, u zavisnosti od finansijskih mogućnosti a na osnovu odluke Upravnog odbora, pored prava utvrđenih zakonom ostvariti i pravo na naknadu za rad i na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada.

4. Naknada plate

Član 101.

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

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

Član 102.

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

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

5. Naknada troškova

Član 103.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 1. isplaćuje se zaposlenom pod sledećim uslovima:

- 1) u gradskom javnom autobuskom saobraćaju – ako mu je mesto rada od stana udaljeno najkraćim putem preko 2 km,

- 2) u prigradskom i međumjesnom saobraćaju – ako mu je prebivalište (stan) u drugom mestu u odnosu na mesto (naselje) u kom se mestu nalazi mesto rada udaljeno do 71 km, stim da ima pravo na naknadu troškova iz tačke 1. ovog stava ukoliko ispunjava uslove.

Zaposleni prilikom odlaska i dolaska na rad mora koristiti najkraću relaciju o čemu daje pismenu izjavu.

Troškovi prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska sa rada i povratka sa rada priznaju se u visini cene prevozne karte sa uračunatim odobrenim popustima.

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

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

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

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

Naknada troškova iz stava 1. tačka 3. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u skladu sa posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvo.

Član 104.

Zaposleni, kome je u nalogu za službeni put naznačeno da prilikom putovanja koristi sopstveni automobil kao prevozno sredstvo ima pravo na naknadu troškova u visini do 30% cene litra pogonskog goriva vozila koje koristi, po pređenom kilometru.

Član 105.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda zdravstvene ustanove obezbediti zaposlenom, koji je upućen na rad ili stručno usavršavanje van mesta prebivališta njegove uže porodice i van mesta poslodavca, naknadu za odvojen život od porodice u visini od 50 % prosečne neto plate po zaposlenom kod Poslodavca ostvarene u mesecu koji prethodi mesecu za koji se vrši isplata, pod uslovom da odvojen život traje najmanje 30 dana neprekidno.

Isplata naknade iz prethodnog stava obustavlja se za vreme dok zaposleni iz bilo kojih razloga ne boravi u mesto u koje je upućen.

Zaposleni je dužan da u roku od 3 dana obavesti nadležnu službu Poslodavca o trajanju vremena kada ne boravi u mesto u koje je upućen.

U slučaju ne ispunjavanja obaveze iz prethodnog stava ovog člana zaposleni čini povredu radne obaveze i dužan je da Poslodavcu vrati sredstva koja su mu isplaćena za vreme dok nije boravio u mesto u koje je upućen.

6. Druga primanja

Član 106.

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

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

- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, do visine neoporezivog iznosa, koji priznaje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;
- 3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa ovim, odnosno Posebnim kolektivnim ugovorom.

Član 107.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu. O visini nagrade pregovaraju Vlada i reprezentativni sindikati Republike svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Član 108.

Deci zaposlenih do 10 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu u skladu sa odlukom direktora, a uz prethodno pribavljeno mišljenje Reprezentativnog sindikata.

Član 109.

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

- 1) 50% prosečne plate u Republici Srbiji - za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 2) jedne prosečne plate u Republici Srbiji - za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 3) jedne i po prosečne plate u Republici Srbiji - za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu;
- 4) dve prosečne plate u Republici Srbiji - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Član 110.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda da:

- 1) uplaćuje premiju zaposlenima za dobrovoljno penzijsko osiguranje,
- 2) uplaćuje premiju zaposlenima za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija,
- 3) isplati nagradu zaposlenim ženama povodom Dana žena - 8. marta.

Član 111.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

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

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

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

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

Član 112.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda da zaposlenima obezbedi kredit, odnosno zajam za nabavku zimmice, ogreva i udžbenika, u skladu sa posebnom odlukom.

X NAKNADA ŠTETE

Član 113.

Zaposleni koji u radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu dužan je da je nadoknadi, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Komisija, koju obrazuje direktor, utvrđuje postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala i stepen odgovornosti zaposlenog.

Na osnovu nalaza Komisije iz prethodnog stava Poslodavac donosi rešenje na osnovu koga se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobadja od odgovornosti.

Šteta se može nadoknaditi popravkom, odnosno dovodjenjem oštećene stvari u prvobitno stanje, zamenom za novu stvar ili u novcu.

Zaposleni može dati pismenu izjavu ili sa njima može biti zaključen sporazum o naknadi štete.

Član 114.

Poslodavac može, na predlog komisije, a u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da omogući zaposlenom da štetu naknadi u više rata ili da ga u potpunosti ili delimično oslobodi od obaveze naknade štete, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Pri delimičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete Poslodavac ceni raniji rad i ponašanje zaposlenog kao i okolnost da li bi zaposleni potpunom naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 115.

Radni odnos zaposlenom prestaje:

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

Član 116.

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

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog Rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova u zdravstvenoj ustanovi – danom dostavljanja pravnosnažne Odluke, izuzev u slučaju zdravstvenih razloga,
- 3) ako zbog izdržavanje kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od 6 meseci danom stupanja na izdržavanje kazne,
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od 6 meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere.

1. Otkaz od strane poslodavca

Član 117.

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

Član 118.

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

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

Član 119.

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

Član 120.

Poslodavac je dužan da pisano upozorenje dostavi zaposlenom.

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

Član 121.

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

Član 122.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 119. ovog ugovora.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 123.

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

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

XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 124.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

Član 125.

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

Član 126.

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

Član 127.

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

Član 128.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predstavniku reprezentativnog sindikata kod Poslodavca prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Sindikat je dužan da dostavi Poslodavcu akt o upisu sindikata u registar i odluku o izboru predsednika i članova organa Sindikata sa njihovim imenima, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu Sindikata u registar, odnosno od dana izbora članova organa Sindikata.

Član 129.

Poslodavac ima obavezu da sindikat obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

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

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu omogući pristup svim poslovima kod Poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 130.

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

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

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

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.) omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 131.

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

Član 132.

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

- 1) obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;
- 5) izradi završni račun;
- 6) da omogući sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti;

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

- 1) odbije iznos sindikalne članarine od plate zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom;
- 2) vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid ovlašćenom licu sindikata;

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

Član 133.

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

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi spisak akata koji se smatraju poslovnom tajnom.

Član 134.

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

- 1) na 40 plaćenih sati rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;
- 2) na srazmerno manje plaćenih sati ako sindikat ima manje od 200 članova.

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

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

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata u smislu stava 1 ovog člana ugovora je predsednik reprezentativnog sindikata kod Poslodavca.

Član organa reprezentativnog sindikata kod Poslodavca ima pravo na 10% plaćenih sati za standardne aktivnosti odnosno 50% u slučaju povećane aktivnosti koja se dokazuje odlukom ograna reprezentativnog sindikata i pismenim obrazloženjem predsednika reprezentativnog sindikata.

Vreme provedeno u vršenju sindikalne funkcije smatra se vremenom provedenim na radu.

Član 135.

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

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

Član 136.

Poslodavac je dužan da poštuje uslove učlanjenja, iščlanjenja, visinu i način plaćanja sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član.

Član 137.

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

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

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

Član 138.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (premeštaj na druge, manje plaćene poslove, premeštaj u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih i to: predsednika sindikalne organizacije, predsednika sindikalne podružnice, sindikalnog poverenika, članove organa sindikata, predsednika okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora, za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na odgovarajuće radno mesto.

XIII OBAVEŠTAVANJE ZAPOSLENIH

Član 139.

Poslodavac je dužan da obaveštava zaposlene o svim pitanjima koja su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i prava i obaveze zaposlenih, a naročito o razvojnim ciljevima

ustanove, promeni delatnosti ustanove, organizacionim promenama, godišnjem obračunu (završnom računu), godišnjim programima rada i poslovanja, godišnjim programima stručnog usavršavanja.

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

Član 140.

Zaposleni ima pravo da, u skladu sa članom 136. ovog ugovora, zahteva obaveštenje o:

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

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

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

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

XIV PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 141.

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

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

Član 142.

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

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

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

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

XV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 143.

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

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

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

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

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

XVI MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Individualni spor

Član 144.

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

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

Član 145.

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

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

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

Član 146.

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 147.

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

2. Kolektivni radni spor

Član 148.

Učesnici ovog ugovora saglasni su da se kolektivni radni spor rešava se u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja sporova.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 149.

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

Član 150.

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju. Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

Član 151.

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

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

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

Član 152.

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

Član 153.

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

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

Član 154.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli kod Poslodavca.

OSNIVAČ
Predsednik Skupštine opštine
Bačka Topola

Plohl Edvin

SINDIKAT
zaposlenih u zdravstvu
i socijalnoj zaštiti

DOM ZDRAVLJA
„Dr Janoš Hadži“ Bačka Topola

Živković Vojislav
medicinski tehničar

Ađanski dr Janoš
spec.opšte medicine

SINDIKAT
lekara i farmaceuta

Tot dr Ferenc
spec.pneumoftiziolog