

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЗДРАВСТВО,
СОЦИЈАЛНУ ПОЛИТИКУ И ДЕМОГРАФИЈУ

Број: 129-11-54/2015

Датум: 22-01-2016

НОВИ САД



Kolektivni ugovor kod poslodavca
OPŠTA BOLNICA „ĐORĐE JOANOVIC“ ZRENJANIN

Zrenjanin, januar 2016.godine

Na osnovu člana 246. 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 ("Službeni glasnik RS" br. 1/2015)

1. Vlada AP VOJVODINE (u daljem tekstu: osnivač), koju predstavlja i zastupa pokrajinska sekretarka za zdravstvo, socijalnu politiku i demografiju Prof dr Vesna Kopitović.
 2. OPŠTA BOLNICA "ĐORĐE JOANOVIĆ" ZRENJANIN,(u daljem tekstu: Bolnica), koju zastupa M Sc dr Gordana Kozlovački i
 3. Reprezentativni sindikati u Bolnici (u daljem tekstu: Sindikat) i to:
 - Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Opšte bolnice "Đorđe Joanović" Zrenjanin koga zastupa Aleksandar Nedeljkov,
 - Sindikat radnika u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Vojvodine Opšta bolnica „ Đorđe Joanović" Zrenjanin, koga zastupa Gorica Poldrugo,
 - Nezavisni sindikat Opšte bolnice "Đorđe Joanović" Zrenjanin, koga zastupa Slobodan Janković
- z a k l j u č u j u:

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD OPŠTE BOLNICE „ĐORĐE JOANOVIĆ” ZRENJANIN

I OPŠTE 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 zaposlenih u Bolnici, međusobni odnosi učesnika ovog Ugovora, postupak za izmene i dopune ovog Ugovora, važenje istog kao i druga pitanja koja su od značaja za zaposlene i Bolnici.

Član 2.

U pogledu prava i obaveza iz oblasti rada i radnih odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija , autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

Član 3.

Učesnici ovog Ugovora su saglasni da će u okviru svojih ovlašćenja i u dobroj veri delovati u cilju obezbeđivanja uslova za primenu odredaba ovog Ugovora.

U slučaju nastupanja okolnosti koje otežavaju ili onemogućavaju primenu pojedinih odredbi ovog Ugovora, učesnici se obavezuju da će njihove aktivnosti biti usmerene ka poštovanju zakona i zaštiti sigurnosti radnog odnosa zaposlenih i interesa Bolnice.

Član 4.

Ovaj Ugovor primenjuje se na sve zaposlene u Bolnici.

II RADNI ODNOS

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5.

Radni odnos u Bolnici može da zasnuje samo lice koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i uslove predviđene za rad na određenim poslovima, a koji su utvrđeni **Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik)**, po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnih sindikata.

Radni odnos se ne može zasnovati za obavljanje poslova koji nisu utvrđeni Pravilnikom.

2. Postupak za izbor kandidata

Član 6.

Potrebu za zapošljavanjem Bolnica oglašava putem javnog oglasa, a u skladu sa kadrovskim planom za tekuću godinu. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa bolnica oglašava kod Nacionalne službe za zapošljavanje i na web sajtu Ministarstva zdravlja Republike Srbije.

Član 7.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

- 1) naziv i opis posla;
- 2) način zasnivanja radnog odnosa;
- 3) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 4) dužinu probnog rada, ako je za određene poslove predviđen probni rad;
- 5) vrstu i stepen stručne spreme, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se

zaključuje ugovor o radu ;
6) potrebno radno iskustvo.

Rok za prijavu kandidata je osam dana od dana objavljivanja oglasa.

3. Ugovor o radu

Član 8.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži najmanje one elemente predviđene zakonom o radu i Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija , autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opštih akata Bolnice.

Član 9.

Bolnica je dužna da pre zaključivanja ugovora o radu upozna kandidata sa: organizacionom šemom bolnice, radnim vremenom, procedurama u slučaju vanredog stanja i neželjenog događaja, poslom koji će obavljati, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, sa načinom komunikacije sa pacijentima, rodbinom i međusobnoj komunikaciji unutar bolnice i sa sadržajem opštih akata kojih je dužan da se pridržava. Upoznavanje se vrši u skladu sa Programom obuke novoprimitljenih radnika usvojenim u bolnici.

Bolnica je dužna da kvartalno dostavlja reprezentativnim sindikatima spisak zaposlenih sa podacima organizacione jedinice gde je izvršeno zapošljavanje, kao i sa podacima na koje radno mesto i sa kojom stručnom spremom su primljeni kandidati.

Spiskove sačinjava služba ljudskih resursa.

4. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 10.

Bolnica može da zaključi ugovor o radu sa određenim licem za poslove za koje su predviđeni posebni uslovi rada (poslovi sa povećanim rizikom), samo ako takvo lice ispunjava zdravstvene uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslovi sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika..

5. Personalni dosije zaposlenih

Član 11.

Bolnica je dužna da za svako lice sa kojim je zasnovan radni odnos vodi personalni dosije.

U personalnom dosijeu se čuvaju svi podaci koji su važni za radnopravni status zaposlenog kod poslodavca.

Zaposleni je obavezan da svom neposrednom rukovodiocu i službi ljudskih resursa prijavi adresu boravka i broj telefona, kao i svaku promenu tih podataka u najkraćem roku a koji ne može biti duži od 8 (osam) dana od dana nastale promene.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumentaciju iz svog personalnog dosijea, uz prisustvo lica koje radi u službi ljudskih resursa i u skladu sa prirodom posla ima ovlašćenje za vođenje personalnih poslova u Bolnici.

Lice koje ima uvid u personalni dosije zaposlenog ne sme trećem licu da ustupa dokumentaciju niti da saopštava podatke iz personalnog dosijea zaposlenih. Da bi se omogućio uvid u tuđi personalni dosije mora se zatražiti prethodno pismena saglasnost lica čiji dosije želi da se vidi. Pismena saglasnost nije potrebna na zahtev suda, ni u drugim zakonom predviđenim slučajevima.

6. Opšta orijentacija i obuka pod nadzorom

Član 12.

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca, organizuje se opšta orijentacija, kroz Program obuke novoprimljenih radnika koji je usvojen u bolnici.

Opšta orijentacija zaposlenog obuhvata upoznavanje sa misijom i vizijom bolnice, sa rukovodiocima, drugim zaposlenima u radnoj jedinici, organizacijom rada u Bolnici, procesom rada na poslovima koje treba da obavlja, kao i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

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

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

Tokom perioda obuke zaposleni isključivo obavlja poslove samo pod nadzorom mentora koji mora imati najmanje 3 godine radnog iskustva na istim ili sličnim poslovima.

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

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

Bliže odredbe o organizovanju i sprovođenju opšte orijentacije određene su Programom za obuku novoprimitljenih radnika koju je usvojila bolnica. Način obuke uređen je posebnim aktom – procedurom.

7. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 13.

Zbog potreba procesa i organizacije rada, radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca, u slučaju prekvalifikacije ili dokvalifikacije, kod premeštaja na druge poslove ili u drugu organizacionu jedinicu, Bolnica 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.

Zaposleni može u toku rada da bude raspoređen na svako radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja, znanja i sposobnosti, ako to zahtevaju potrebe procesa rada i organizacije rada. Postojanje potrebe procesa i organizacije rada utvrđuje direktor.

Zaposleni može biti privremeno raspoređen na radno mesto za koje se traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja u sledećim slučajevima: više sile (požar, zemljotres, poplava i sl.) koja je nastala ili neposredno predstoji, kvara na sredstvima rada, materijalu i sl. prekida rada na radnom mestu na kome zaposleni obavlja rad; i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Privremeno raspoređivanje iz prethodnog stava (u hitnim slučajevima) se vrši rešenjem direktora ili lica koje on ovlasti. Zaposleni je dužan da radi na radnom mestu, u smislu stava 3. ovog člana, dok traju izuzetne okolnosti, a najduže 30 (trideset) dana od dana raspoređivanja..

III. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Stručno usavršavanje

Član 14.

Bolnica je dužna 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;

Kontinuirana edukacija podrazumeva učešće na stručnim i naučnim skupovima, seminarima, kursovima i kongresima.

Kontinuirana edukacija predstavnika sindikata bolnica može odobriti u trajanju do 10 radnih dana.

Troškove kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika bolnica snosi za programe koji su akreditovani od strane Zdravstvenog saveta Srbije samo do sakupljenog broja bodova na godišnjem nivou potrebnih za obnovu licence.

Bolnica je dužna da zaposlenima nezdravstvene struke omogući pohađanje seminara i kurseva u okviru programa kontinuirane edukacije.

Član 15.

Zaposleni koga je Bolnica uputila na specijalizaciju i užu specijalizaciju, za vreme dok se nalazi na specijalizaciji ili užoj specijalizaciji izvan opšte bolnice, može da bude pozvan da radi u opštoj bolnici, samo po prethodnom pismenom odobrenju direktora.

Zaposleni koga je Bolnica uputila na specijalizaciju i užu specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 30 dana za pripremu i polaganje specijalističkog i uže specijalističkog ispita.

Član 16.

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

Bolnica upućuje zaposlene na pohađanje programa kontinuirane edukacije, koji je akreditovan od strane Zdravstvenog saveta Srbije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad - licence .

Zaposleni koga je Bolnica uputila na pohađanje programa kontinuirane edukacije, koja je predviđen Planom stručnog usavršavanja, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme trajanja programa, troškove prevoza i kotizacije.

Član 17.

Pored kontinuirane edukacije koja je određena Planom stručnog usavršavanja, Bolnica može odobriti i druge oblike edukacije zaposlenom vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju Bolnice. Zaposleni ostvaruje pravo samo na plaćeno odsustvo, a ne i na troškove.

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

IV. RADNO VREME

Član 18.

Raspored radnog vremena zaposlenog utvrđuje poslodavac za period od četiri nedelje odnosno (mesec dana) i objavljuje se najmanje deset dana pre primene ili promene.

Raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti, u tom slučaju o promeni rasporeda zaposleni se mora obavestiti najmanje 48 sati unapred, sem u slučaju prekovremenog rada..

U slučaju da zaposleni vrši promenu rasporeda iz opravdanih razloga, o potrebi promene mora 24h ranije u pisanoj formi obavestiti neposrednog rukovodioca.

1. Puno radno vreme

Član 19.

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 (četrdeset) časova nedeljno.

Rad se organizuje u toku radnog dana u vidu jednokratnog radnog vremena ili rada u smenama.

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

2. Dežurstvo

Član 20.

Dežurstvo se može uvesti kao prekovremeni rad, ako organizacijom rada u smenama ili preraspodelom radnog vremena nije u mogućnosti da obezbedi zdravstvenu zaštitu.

Za vreme dežurstva zdravstveni radnik mora biti prisutan u Bolnici.

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

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

Odluku o uvođenju i obimu dežurstva na nivou Bolnice donosi direktor.

Zdravstvenom radniku dežurstvo ne može trajati duže od 10 (deset) časova nedeljno. Izuzetno poslodavac može doneti odluku da dežurstvo traje i duže, a najviše do 20 (dvadeset) časova nedeljno, iz razloga nedostatka kadra na pojedinom odeljenju.

Ministarstvo za poslove zdravlja daje saglasnost na odluku iz stava 6. ovog člana, uz prethodno pribavljeno mišljenje nadležnog zavoda za javno zdravlje.

Zdravstveni radnik za koga je odlukom direktora zdravstvene ustanove uvedeno dežurstvo ima pravo na uvećanu zaradu za dežurstvo kao prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i propisima kojima se uređuje rad.

3. Pripravnost

Član 21.

U Bolnici može da se uvede pripravnost kao poseban oblik prekovremenog rada.

Za vreme pripravnosti zdravstveni radnik nije prisutan u bolnici, ali mora biti stalno dostupan radi pružanja hitne medicinske pomoći u Bolnici.

Odluku o obimu i u kojim službama se uvodi pripravnosti donosi direktor.

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

Zaposleni koji je u pripravnosti se mora javiti na posao u što kraćem roku.

4. Rad po pozivu

Član 22.

U Bolnici može da se uvede rad po pozivu kao poseban oblik prekovremenog rada.

Bolnica može, izuzetno u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda, saobraćajnih nezgoda, kao i u slučajevima kada je potrebno organizovati kontinuirano pružanje zdravstvene zaštite, organizovati rad po pozivu.

Kod rada po pozivu zdravstveni radnik se mora odazvati na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite.

Odluku o uvodjenju rada po pozivu donosi direktor.

5. Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

Član 23.

Zaposleni koji radi prekovremeno ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad u skladu sa zakonom i opštim aktima Bolnice.

Zaposleni se može izjasniti pismenim putem da mu se prekovremeni rad iz stava 1. ovog člana može preračunati u slobodne dane, umesto prava na uvećanu platu.

Bolnica je dužna da zaposlenom obezbedi korišćenje preračunatih slobodnih dana najkasnije u roku od šest meseci u toku kalendarske godine.

Zaposleni koji ne iskoristi slobodne dane u roku navedenom u stavu 3. ovog člana može se izjasniti pismenim putem da mu se slobodni dani plate kao prekovremeni rad.

Za vreme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni ne radi, ima pravo na naknadu u skladu sa posebnim kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove.

Pripravnost radnim danom može da traje 16 časova, a subotom, nedeljom i praznikom 24 časa.

Sati obavezne prisutnosti u toku dežurstva, rada po pozivu i stalne pripravnosti se međusobno isključuju.

O slobodnim satima i njihovom korišćenju evidenciju vodi odgovoran radnik koji inače vodi evidenciju prisutnosti na radu za svoju organizacionu celinu.

Financijska služba Bolnice je dužna da, kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Zaposleni nemedicinski radnik i zdravstveni saradnik koji radi prekovremeno ima pravo na uvećanu platu za prekovremeni rad.

6. Skraćeno radno vreme

Član 24.

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 za ličnu zaštitu na radu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vreme.

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

Član 25.

Dužina radnog vremena za grupe poslova koji se obavljaju na radnim mestima sa povećanim rizikom utvrđenim Aktom o proceni rizika del.broj:01-2060 od 27.10.2010.godine utvrđuje se na osnovu sledećih kriterijuma:

1) prva grupa poslova – 30 sati

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

2) druga grupa poslova – 35 sati

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

3) treća grupa poslova – 36 sati

- stalni rad u službama patologije i sudske medicine (radna mesta lekara, medicinskih tehničara i bolničara),
- stalni rad sa licima sa mentalnim smetnjama (radna mesta lekara i medicinskih tehničara), svi zaposleni na odeljenju,
- rad na davanju citostatske terapije (lekari, medicinski i farmaceutski tehničari),
- radna mesta u operacionim i porođajnim salama (radna mesta lekara, babica, anestetičara i instrumentara),
- rad u hemodijalizi (svi zaposleni u službi),
- radna mesta u intenzivnoj nezi (radna mesta lekara, anestetičara i medicinskih tehničara),
- stalni rad u službi hematologije, laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima i patologiji (radna mesta zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, perači suđa i čistačice – higijeničarke),

- stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni),
- stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (radna mesta lekara i medicinskih tehničara);

4) četvrta grupa poslova – 37 sati

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

5) peta grupa poslova – 38 sati

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

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

U slučaju donošenja jedinstvenih kriterijuma za procenu poslova sa povećanim rizikom koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama, kao i za kraćeno radno vreme, bolnica će uskladiti Akt o proceni rizika na radnom mestu i radnoj okolini i doneti Aneks kolektivnog ugovora kod poslodavca.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 26.

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

1) radnog iskustva:

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

2) stručne spreme:

- 3 radna dana: zaposleni koji rade sa VII – stepenom stručne spreme,
- 2 radna dana: zaposleni koji rade sa VI i IV stepenom stručne spreme,
- 1 radni dan: KV i zaposleni koji rade sa nižom stručnom spremom.

3) uslova rada (iz člana 25. ovog Ugovora):

- za rad na poslovima iz prve grupe – za 12 radnih dana,
- za rad na poslovima iz druge grupe – za 10 radnih dana,
- za rad na poslovima iz treće grupe – za 8 radnih dana,
- za rad na poslovima iz četvrte grupe – za 5 radnih dana,
- za rad na poslovima iz pete grupe – za 3 radna dana;

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

– zaposlenog koji je ostvario izuzetne rezultate rada neprekidno 6 meseci u toku prethodne kalendarske godine – 5 radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

– invalidu rada – za 3 radna dana,
– roditelju sa detetom do 14 godina života – za 2 radna dana,
– samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – za 3 radna dana,
– zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za 5 radnih dana,
– zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje – za 5 radna dana,
– zaposlenom koji ima dete sa teškim fizičkim i mentalnim oštećenjima – za 7 radnih dana;

6) kontakta sa pacijentima :

– zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima (rad u ambulanti i stacionaru), 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 3 radna dana.

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.

Dokaz o ispunjenosti uslova za ostvarivanje prava iz tačke 5. ovog člana zaposleni je dužan da dostavi neposrednom rukovodiocu i službi ljudskih resursa.

Član 27.

Godišnji odmor koristi se prema planu korišćenja godišnjih odmora.

Plan korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor na predlog rukovodilaca radnih celina do kraja marta tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe radnog procesa i želje zaposlenih.

Izuzetno od odredbe stava 1. ovog člana, u slučaju teškoća u poslovanju Bolnice (nedostatak medicinskih ili drugih sredstava za rad i sl.), sprovođenje plana mera za ostvarivanje zdravstvene zaštite u vanrednim uslovima ili uvođenja restriktivnih mera koje utiču na obim korišćenja kapaciteta ili obim zdravstvene zaštite, direktor može odrediti da zaposleni, grupa zaposlenih određene službe ili svi zaposleni određene službe koriste deo godišnjeg odmora ili godišnji odmor u celini van vremena utvrđenog planom korišćenja tog odmora.

Na osnovu utvrđenog plana služba ljudskih resursa izdaje rešenje o utvrđivanju prava na godišnji odmor, kojim se utvrđuje dužina i vreme korišćenja istog.

Direktor može ovlastiti drugo lice da utvrdi plan godišnjih odmora i da potpiše rešenje o pravu na godišnji odmor.

Član 28.

Rukovodilac službe dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih svoje službe kao i da ga dostavi direktoru na saglasnost radi izrade rešenja. Rukovodilac istovremeno odgovara i z asve podatke date na osnovu kojih se utvrđuje dužina godišnjeg odmora.

2. Plaćeno odsustvo

Član 29.

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;
- 8) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – pet radnih dana;
- 9) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat – ne duže od sedam radnih dana;
- 10) upućivanje na preventivno-rekreativne odmore – do sedam dana;

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo po osnovima navedenim u prethodnom stavu u ukupnom trajanju do 7 (sedam) radnih dana u toku kalendarske godine.

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 radna dana, uključujući i dan davanja krvi.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo po osnovima navedenim u stavu 3. ovog člana u utvrđenom trajanju bez ograničenja u toku kalendarske godine.

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

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

Saglasnost na plaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava direktor ili lice koje on ovlasti.

Član 30.

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

1) edukacija, prisustvo na sekcijским sastancima, seminarima, i drugim oblicima kontinuirane edukacijame, kongresima i sl, koji su predviđeni Planom i programom Bolnice.

Ukupno trajanje plaćenog odsustva iz tačke 1. ovog člana je do 7 (sedam) radnih dana u toku kalendarske godine.

Prilikom ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan priložiti zahtev uz prethodno pribavljenu saglasnost rukovodioca da neće tražiti zamenu.

Član 31.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i za obavljanje dužnosti u državnim organima, organima jedinice lokalne samouprave, sindikatima, komorama zdravstvenih radnika, strukovnim udruženjima i na poziv pravosudnih organa u skladu sa ovim ugovorom, najduže do 5 (pet) radnih dana u toku kalendarske godine.

Prilikom ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan priložiti službeni poziv.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 32.

Bolnica je dužna da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo u trajanju do 5 radnih dana u sledećim slučajevima :

- 1) porođaja drugog člana uže porodice;
- 2) usvajanja deteta ;
- 3) selidbe;
- 4) radi obavljanja neophodnih poslova – 10 dana;
- 5) teže bolesti člana uže porodice - najduže 90 dana;
- 6) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom-najduže 90 dana;
- 7) u drugim slučajevima kada se o tome postigne sporazum između zaposlenog i direktora, kada isto može da traje najduže 6 meseci.

Bolnica može, na zahtev zaposlenog, da istome omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog ovim kolektivnim ugovorom, ali ne duže od 2 godine.

Pismeni zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje 4 (četiri) nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima bolesti ili smrti u porodici.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava direktor ili lice koje on ovlasti, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

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

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Zaštita na radu

Član 33.

Zaposleni ostvaruju zaštitu na radu u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima zaštite na radu, ovim Ugovorom i drugim opštim aktom.

Zaštita na radu obuhvata mere i sredstva koja su neophodna za ostvarivanje bezbednih uslova rada u skladu sa zakonom, drugim propisima i opštim aktom Poslodavca.

Zaštitu na radu Bolnica obezbeđuje naročito:

- odgovarajućim sredstvima na radu (odela, naprave, uređaji, aparati i sl.),
- sanitarnim čvorovima i drugim uslovima za održavanje higijene,
- izborom bezbednih sredstava rada, radnih i tehnoloških postupaka, uslova rada na radnom mestu,
- prethodni, periodični, specijalstički (zona zračenja) i drugi pregledi zaposlenih na ugroženim radnim mestima i raspoređivanjem u skladu sa nalazom nakon pregleda ,
- raspoređivanjem zaposlenih na drugo radno mesto ako mu je zbog uslova rada narušeno zdravlje ili ima indicija da se to desi,
- merama da se otkloni ili umanjí štetno dejstvo uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

Svaki zaposleni je obavezan da se osposobi za bezbedan rad, da se pridržava uputstava o zaštiti na radu i da poštuje Proceduru o korišćenju zaštitnih sredstava usvojenu u bolnici.

2. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 34.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu formira se na inicijativu direktora i reprezentativnih sindikata, čine ga devet članova, i to

- 1) Pet članova koje bira sindikat:
- 2) Četiri članova koje imenuje direktor, a od kojih jedan lice zaduženo za bezbednost i zdravlje na radu

Član 35.

Mandat odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine. Direktor, odnosno reprezentativni sindikati mogu uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika bolnice, odnosno reprezentativnog sindikata ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovníkom o radu. Predsednika odbor bira većinom glasova i uvek je iz reda predstavnika zaposlenih. Poslovníkom o radu odbor bliže uređuje način svoga rada.

Član 36.

Zaposleni ostvaruju zaštitu na radu u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima zaštite na radu,

3. Sredstva i oprema za zaštitu na radu

Član 37.

Aktom o proceni rizika radnog mesta u radnoj okolini utvrđuju se vrsta sredstava i opreme, kolektivne i lične zaštite za obavljanje pojedinih poslova. Poslodavac je dužan da obezbedi lična zaštitna sredstva zaposlenom, ako je to predviđeno aktom o proceni rizika na radnom mestu u bolnici.

Kolektivna zaštitna sredstva moraju se držati u ispravnom stanju na pristupačnom mestu za svaku smenu rada.

Lična zaštitna sredstva koristi samo zaposleni sa njima se lično zadužuje i odgovara za njihovo korusćenje.

VII. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 38.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću osnovnu zaradu / platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom o radu, zakonom o javnim službama, Uredbom vlade RS o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, posebnim kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove i ovim ugovorom.

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

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

Koeficijent za obračun plate zaposlenog izražava složenost poslova, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu.

Član 39.

Koeficijente za obračun i isplatu plata za sve poslove i radne zadatke – radna mesta, utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, utvrđuje direktor svojim rešenjem, u skladu sa propisima navedenim u članu 38. stav 1. ovog ugovora.

Direktor Ugovorom o radu određuje platu svakom pojedinom zaposlenom u skladu sa propisima kojima se uređuje plata zaposlenog.

2. Nagrađivanje zaposlenih po osnovu kvaliteta obavljenog posla

Član 40.

Ukoliko Bolnica ostvari prihode koji nisu javni prihodi u skladu sa zakonom kojim se uređuju javni prihodi i javni rashodi može uvećati plate do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom.

Bolnica je obavezna da za svaki mesec utvrdi prihode i rashode za ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana i o tome obavesti reprezentativne sindikate.

Uvećanje plata iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu sa ocenom uspešan ili naročito uspešan i ocenom kvaliteta obavljenog posla od strane zaposlenog.

Član 41.

Predlog ocene uspešan i naročito uspešan i ocenu kvaliteta obavljenog posla zaposlenog u pismenom obliku daju :

- 1) načelnik sektora-odeljenja - službe - za zaposlene odeljenja odnosno službe,
- 2) pomoćnik direktora za medicinska pitanja - za načelnike sektora, odeljenja, službe i glavne sestre istih,
- 3) koordinator za nemedicinske poslove – za rukovodioce nemedicinskih službi,
- 4) rukovodioci nemedicinskih službi - za zaposlene u tim službama,
- 6) direktor - za zaposlene u menadžmentu i glavnu sestru bolnice.

Odluku o nagrađivanju zaposlenog donosi direktor u pismenom obliku, na obrazloženi predlog lica navedenih u prethodnom stavu ovog člana.

2.1. Postupak nagrađivanja - uvećanje zarade

Član 42.

Rukovodeći zaposleni iz člana 41. daju pisani predlog ocenjujući koliki je doprinos zaposleni dao radeći i obavljajući svoje radne zadatke. Rukovodeći pri odlučivanju o uspešnosti u radu zaposlenog mora voditi računa da li je u poslednjih 6 meseci bilo pritužbi na rad zaposlenog bilo od strane saradnika bilo od strane korisnika usluga. Zaposlenom koji je svojim radom doprineo većem izvršenju obima rada, koji je podigao ugledu službe - odeljenja, odnosno Bolnice, doprineo štednji, očuvanju i zaštiti imovine i ostvarenju drugih poslovnih rezulta, biće uvećana plata zavisno od ocene uspešan ili naročito uspešan.

Prilikom davanja predloga ocene radnog angažovanja u smislu prethodnog stava ovog člana, naročito se cene: obim i kvalitet izvršenih poslova i njihov efekat, stručnost pri radu i blagovremenost, odnos prema pacijentima i dugim strankama, odnos prema saradnicima i sl., odnos prema imovini zdravstvene ustanove i dr.

Predlog ocene doprinosa zaposlenih u smislu stava 1. i 2. ovog člana rukovodeći zaposleni daju na sledeći način:

1. *naročito uspešan* - povećanje plate za 20%.

Ocenu naročito uspešan dobija zaposleni koji je izuzetnim zalaganjem izvršio maksimalan obim rada u okviru svog radnog vremena, u najkraćim rokovima, odgovarajućeg kvaliteta, bez nadzora i uputstva.

2. *uspešan* - povećanje plate za 10%.

Ocenu uspešan dobija zaposleni čiji je učinak i kvalitet rada u okviru izvršavanja radnih zadataka je iznad proseka, greške u radu se pojavljuju retko, samostalnost u radu je očita.

O nagrađivanju – uvećanju zarade, direktor odlučuje rešenjem.

Član 43.

Zaposlenom koji pored poslova svog radnog mesta obavlja delimično i poslove odsutnog zaposlenog ili radnog mesta gde nedostaje izvršilac, može se uvećati plata za 5-10% i to od dana kad je počeo obavljati te poslove.

Rešenje u smislu stava 1. ovog člana donosi direktor.

3. Dodaci na platu

Član 44 .

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu:

- 1) za rad u 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, rad po pozivu, odnosno rad po pozivu u okviru pripravnosti), nemedicinskih radnika i zdravstvenih saradnika –

26% od osnovne plate;

5) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – 0,4% 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.

4. Minimalna plata

Član 45.

Bolnica može zaposlenom ponuditi zaključivanje ugovora pod izmenjenim uslovima, vezano za isplatu minimalne plate, pod sledećim uslovima :

- poremećaja u procesu poslovanja poslodavca ili poslovanja sa gubitkom, a koji utvrđuje upravni odbor Bolnice, po prethodnoj saglasnosti reprezentativnog sindikata,
- minimalna plata se može ugovarati dok traju poremećaji u poslovanju.

Po isteku 6 (šest) meseci od uvođenja minimalne zarade poslodavac je dužan da za produžetak zatraži saglasnost reprezentativnog sindikata.

5. Naknada plate

Član 46.

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

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, vojne vežbe, na poziv državnog organa ;
- 3) odsustva za vreme državnih, verskih i drugih praznika u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa komore, organa upravljanja u ustanovi, organa 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;

Član 47.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad u skladu sa zakonom.

6. Naknada troškova

Član 48.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, u skladu sa ovim ugovorom; ukoliko radi sa najmanje jednom polovinom radnog vremena,

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;

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 plate po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Naknada troškova prenoćišta bez računa priznaje se zaposlenom u visini od 70% od iznosa pune dnevnice.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice, a 100 % ako put traje duže od 12 sati.

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

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

Naknada troškova iz stava 1. tačka 3) ovog člana isplaćuje se zaposlenom na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Član 49.

Troškovi prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada priznaju se, odnosno nadoknađuju i to:

1) obezbeđivanjem pokazne mesečne karte za prevoz u gradskom autobuskom saobraćaju, ili

2) isplatom u gotovini cene pripadajuće pojedinačne karte, za dane u mesecu u koje je zaposleni radio.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini utvrđenoj u stavu 1. tačka 2. ovog člana bez obzira koje saobraćajno sredstvo koristi prilikom odlaska na rad odnosno povratka sa rada i da li koristi ili ne koristi saobraćajno sredstvo.

Član 50.

Naknada troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada ne pripada zaposlenom za dane kada ne radi (godišnji odmor, plaćeno ili neplaćeno odsustvo, neopravdani izostanka sa posla, ili dok je na službenom putu).

a) Službeno putovanje u zemlji

Član 51.

Pod službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog rada i mesta stanovanja zaposlenog u mesto van teritorije Grada radi izvršavanja određenih poslova i zadataka po nalogu ovlašćenog lica, odnosno organa.

Službeno putovanje traje onoliko vremena koliko je neophodno da se izvrše poslovi i zadaci radi kojih je ono i određeno.

Član 52.

Za svako službeno putovanje zaposlenom se izdaje nalog za službeno putovanje.

Naloge za službena putovanja ovlašćeni su da izdaju i potpisuju direktor, i pomoćnici direktora.

Po završenom službenom putu putni nalog zaposleni predaje finansijskoj službi na konačnu obradu.

Član 53.

Lica koja nisu u radnom odnosu u Bolnici, a koja se angažuju za obavljanje određenih poslova, mogu da ostvare prava na putni trošak u iznosu utvrđenom u ugovoru.

Član 54.

Vrstu i klasu prevoza koju će zaposleni koristiti na službenom putovanju određuje lice koje izdaje nalog za službeno putovanje, pri čemu će se voditi računa o vrsti posla i hitnosti njegovog obavljanja i prema tome odrediti najekonomičnije prevozno sredstvo.

Član 55.

Dnevnica za službeno putovanje pripada zaposlenom za vreme od časa polaska iz mesta odakle se upućuje na službeno putovanje do časa povratka sa službenog putovanja.

Kao čas povratka sa službenog putovanja računa se čas faktičkog prispeća prevoznog sredstva.

Član 56.

Zaposleni na službenom putovanju ima pravo na nadoknadu i ostalih troškova neophodnih za ostvarivanje cilja putovanja, kao što su:

- troškovi PTT usluga,
- troškovi prevoza službenog materijala,
- troškovi parkiranja,
- troškovi transfera od aerodroma do hotela,
- drugi troškovi koji su neophodni za izvršenje posla zbog kojeg je zaposleni upućen na službeno putovanje.

Troškovi iz prethodnog stava priznaju se zaposlenom na osnovu fiskalnog računa – priznanice.

Član 57.

Po povratku sa službenog putovanja, zaposleni je dužan da u roku od 3 (tri) radna dana od dana povratka u mesto redovnog rada finansijskoj službi Bolnice podnese:

- 1) uredno popunjen putni nalog za službeno putovanje,
- 2) ispunjen obračun troškova službenog putovanja koji je potpisom overilo lice ovlašćeno za izdavanje i potpisivanje putnih naloga,
- 3) originalna dokumenta kojima se pravdaju svi ostali troškovi nastali u vezi sa službenim putovanjem.

b) Službeno putovanje u inostranstvo

Član 58.

Dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se u iznosu i na način koji propiše nadležni državni organ.

Član 59.

Bolnica je dužna da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe u iznosu od 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru.

Odluku o odobravanju upotrebe sopstvenog motornog vozila za službene potrebe donosi direktor ili lice koje on ovlasti.

Član 60.

Zaposleni koji koriste privatno vozilo u službene svrhe su obavezni da po završetku službenog puta dostave službi ekonomsko – finansijskih poslova uredno popunjen putni nalog izveštaj o utrošenom gorivu, broju pređenih kilometara, kao i račun za utrošeno gorivo korišćeno za službeno putovanje.

Član 61.

Zaposleni može ostariti pravo na naknadu za odvojeni život od porodice pod uslovima:

1) da je upućen u drugo mesto radi obrazovanja ili stručnog usavršavanja (specijalizacija, subspecijalizacija, vanredno školovanje i sl.) ili izvršavanje određenih poslova, ako boravak u drugom mestu traje duže od mesec dana,

3) da ima i živi odvojeno od porodice, van mesta njenog boravka.

Naknada za odvojeni život od porodice pripada zaposlenom počev od prvog dana boravka u drugom mestu.

Mesečna naknada za odvojeni život za zaposlene koji ostvaruju to pravo obračunava se i isplaćuje u visini od najmanje 35 % prosečne neto plate u Republici Srbiji u mesecu za koji se ova naknada isplaćuje.

Član 62.

Isplata naknade iz člana 62. obustavlja se za vreme dok zaposleni iz bilo kojih razloga ne boravi u mestu u koje je upućen.

Zaposleni je dužan da obavesti nadležnu službu Bolnice o trajanju vremena kada ne boravi u mestu u koje je upućen.

U slučaju neispunjavanja obaveze iz prethodnog stava zaposleni je dužan da Bolnici vrati sredstva koja su mu isplaćena za vreme dok nije boravio u mestu u koje je upućen.

Član 63.

Rešenje o utvrđivanju prava na naknadu za odvojeni život, o obustavljanju isplate te naknade i o prestanku prava na tu naknadu donosi direktor ili lice koga direktor za to ovlasti.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Otkaz od strane poslodavca

Član 64.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- 6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu

sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) ovog zakona.

Član 65.

Povrede radnih obaveza u smislu prethodnog člana stava 1. tačka 2. zbog kojih direktor može zaposlenom izreći meru prestanka radnog odnosa su:

- neopravdan izostanak sa rada najmanje dva uzastopna radna dana;
- izazivanje nereda i tuče u objektima, prostorijama i krugu bolnice;
- ako pokuša ili izvrši krađu na poslu;
- prisustva na radu u pijanom stanju ili pod uticajem narkotika;
- netačnog evidentiranja i prikazivanja radnog vremena i rezultata rada u meri da se za sebe ili za drugog ostvari veća plata;
- davanje netačnih podataka koji su uticali na donošenje pogrešnih odluka organa Bolnice, čime je oštećena Bolnica ili pojedinac;
- zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja u svrhu pribavljanja materijalne koristi za sebe ili drugog zaposlenog;
- odavane poslovne tajne utvrđene aktom Bolnice ili drugih podataka do kojih dolazi radeći svoj posao;
- nepoštovanje radne discipline propisane aktom Bolnice,
- pušenje u prostorijama ili krugu Bolnice,
- povrede odredbi Poslovnog kodeksa Bolnice,
- zbog zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja zaposlenih,
- neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga rukovodioca,
- nezakonito, ili neodgovorno raspolaganje sredstvima Bolnice,
- ako u vezi sa radom traži ili prima mito,
- ako falsifikuje službena dokumenta;
- nepridržavanje odnosno nesprovođenje odluka organa upravljanja,
- zloupotreba prava iz radnog odnosa,
- ako zloupotrebi pravo na korišćenje bolovanja;
- iznošenje u javnost podataka iz službenih spisa i medicinske dokumentacije ustanove bez odobrenja direktora,
- uskraćivanje, odnosno neovlašćeno davanje podataka ili davanje netačnih podataka ovlašćenim organima,
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema korisnicima usluga, strankama i zaposlenim,
- učini radnju na radu ili u vezi sa radom koja ima elemente krivičnog dela ako je to utvrđeno osuđujućom pravosnažnom presudom.

Član 66.

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze, pokreće direktor na osnovu prijave ili ličnog saznanja da je zaposleni učinio povredu radne obaveze.

Prijavu (inicijativu) za pokretanje postupka protiv zaposlenog direktoru ili licu koje on ovlasti može podneti svaki zaposleni u pismenom obliku.

Prijava (inicijativa) sadrži:

- 1) ime i prezime zaposlenog protiv koga se podnosi prijava, sa generalijama zaposlenog,
- 2) vreme, mesto i način izvršenja povrede,
- 3) podatke o šteti,
- 4) dokaze,
- 5) razloge na kojima se zasnivaju osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze, i
- 6) potpis podnosioca prijave.

Član 67.

Direktor ili lice koga on ovlasti dužan je da po podnetoj prijavi sprovede odgovarajući postupak u cilju utvrđivanja da li postoje osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze. U tom cilju može zatražiti izjavu svedoka, izvršiti uviđaj na licu mesta, pribaviti odgovarajuću dokumentaciju, saslušati zaposlenog protiv koga je podneta prijava i izvršiti druge istražne radnje.

Zaposleni može da odgovara za povredu radne obaveze koju je učinio svojim ponašanjem samo ako je ona u trenutku učinjene povrede bila propisana – određena kao povreda.

Direktor na osnovu sprovedenog prethodnog postupka, nakon razmatranja izjašnjenja radnika i mišljenja sindikata ukoliko ga zaposleni priloži donosi konačnu odluku o odgovornosti zaposlenog poštujući odgovarajuće odredbe zakona koje regulišu otkaz ugovora o radu.

Član 68.

Prijava će se odbaciti :

- 1) ako je u prethodnom postupku utvrđeno da ne postoji osnovana sumnja da je učinjena povreda radne obaveze,
- 2) ako je lažna,
- 3) ako se odnosi na radnju koja nije predviđena kao povreda radne obaveze, zakonom ili ovim ugovorom,
- 4) ako je nastupila zastarelost, u skladu sa Zakonom o radu,
- 5) ako je zaposlenom prestao radni odnos,
- 6) ako je zbog iste povrede radne obaveze već započet ili pravosnažno okončan postupak.

Član 69.

Direktor može ceneći olakšavajuće okolnosti kao i činjenicu da povreda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne jednu od kaznenih mera predviđenih zakonom.

Direktor može kaznenu meru zameniti upozorenjem kojim će zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu bez novog pisanog upozorenja.

Upozorenje iz predhodnog stava prestaje da važi istekom jedne godine od dana kada je zaposlenom upozorenje dostavljeno i ono se nakon isteka povlači iz personalnog dosijea.

2. Prestanak po sili zakona

Član 70.

Zaposleni kojem je radni odnos prestao po sili zakona, može raditi u bolnici po ugovoru o delu još najviše jedan mesec.

IX. MATERIJALNA ODGOVORNOST ZAPOSLENOG

Član 71.

Materijalna odgovornost je odgovornost za štetu koju zaposleni prouzrokuje ili pretrpi na radu ili u vezi sa radom.

Zaposleni koji u radu, odnosno u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Svaki zaposleni ima pravo i dužnost da direktoru prijavi štetu i počinioca.

Član 72.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu i ko je štetu prouzrokovao utvrđuje Komisija za naknadu štete od tri člana koju obrazuje direktor.

Komisija za naknadu štete dužna je da omogućí zaposlenom koji je pozvan na odgovornost da se izjasni o svim okolnostima pod kojima je nastala šteta.

Kad Komisija za naknadu štete utvrdi da je zaposleni materijalno odgovoran, donosi odluku kojom ga obavezuje da prouzrokovavnu štetu naknadi.

Kad Komisija nađe da zaposleni nije materijalno odgovoran, oslobađa ga odgovornosti.

Član 73.

Odluka o odgovornosti za postojanje štete nije izvršna isprava.

Ako zaposleni u roku utvrđenom odlukom o odgovornosti ne naknadi štetu, Bolnica će pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Zaposleni može dati pismenu izjavu ili se sa njim može zaključiti pismeni sporazum o načinu i roku isplate naknade štete.

Član 74.

Za štetu koju zaposleni na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu odgovara Bolnica.

Bolnica ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu isplaćenog iznosa, ako je ovaj štetu prouzrokovao namerno ili iz krajnje nepažnje.

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 75.

Poslodavac je dužan da uvećanu mesečnu platu u visini tri osnovice za obračun i isplatu plata zaposlenih u zdravstvu isplaćuje ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji i reprezentativnom sindikatu u stanovi, odnosno predsedniku, odnosno povereniku reprezentativnog sindikata u ustanovi koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite u Republici Srbiji, kao i predsediku odnosno povereniku okružnog, regionalnog, pokrajinskog i republičkog sindikata reprezentativnog u ustanovi.

Posebnim sporazumom između Bolnice i reprezentativnih sindikata utvrdiće se broj ovlašćenih predstavnika svakog pojedinog sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo, kao i broj lica u sindikatu koji imaju pravo na uvećanu mesečnu platu u skladu sa zakonom i Posebnim kolektivnim ugovorom za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

Član 76.

Bolnica ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i četiri godine po prestanku funkcije ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Bolnica je obavezan da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojima neće imati manju platu od plate koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Član 77.

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

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

Član 78.

Bolnica ima obavezu da redovno tromesečno obaveštava reprezentativni sindikat o ekonomskoj, finansijskoj i drugoj situaciji u bolnici.

XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 79.

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju. Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine, odnosno i duže, a ne duže od roka na koji važi poseban kolektivni ugovor za delatnost zdravstvene zaštite.

Član 80.

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


Učesnici ovog ugovora dužni su da se u roku od petnaest 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.

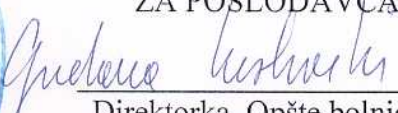
Član 81.

Danom početka primenjivanja ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor kod Opšte bolnice u Zrenjaninu Broj:01.1420/3 od 29.12.2011.godine, Aneks I Kolektivnog ugovora broj: 01-2579/1 od 29.08.2012 godine, i Aneks II Kolektivnog ugovora broj: 01-1725/1 od 23.04.2013 godine.

ZA OSNIVAČA


Pokrajinska sekretarka za zdravstvo, socijalnu politiku i demografiju
Prof dr Vesna Kopitović

ZA POSLODAVCA

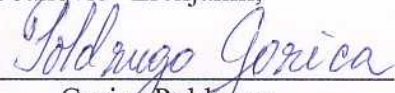

Direktorka Opšte bolnice
„Đorđe Joanović” Zrenjanin
M Sc dr Gordana Kozlovački

REPREZENTATIVNI SINDIKATI

1. Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Opšte bolnice”Đorđe Joanović” Zrenjanin


Aleksandar Nedeljkov

2. Sindikat radnika u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Vojvodine Opšta bolnica „ Đorđe Joanović” Zrenjanin,


Gorica Poldrugo

3. Nezavisni sindikat Opšte bolnice”Đorđe Joanović” Zrenjanin


Slobodan Janković

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

Delovodni broj : 01-352
Dana: 21.01.2016. god.