

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ КОВИН

ГОДИНА X БРОЈ 8

КОВИН, 28. МАЈ 2012. ГОДИНЕ

АКТА ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ КОВИН

489.

На основу члана 15. став 1. тачка 41. и члана 60. став 1. тачка 8. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009)

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН** дана 19.4.2012. године, доноси

П Р А В И Л Н И К О КРИТЕРИЈУМИМА, НАЧИНУ И ПОСТУПКУ РАСПОДЕЛЕ СРЕДСТАВА ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЖЕНА

Члан 1.

Овим Правилником одређују се критеријуми, начин и поступак доделе средстава организацијама жена за остваривање активности које су од јавног интереса у складу са Законом.

Члан 2.

Организације жена које имају седиште на територији општине Ковин, а реализују своје активности за потребе грађана општине Ковин, имају право на коришћење средстава предвиђених Одлуком о буџету општине Ковин за финансијску подршку организацијама жена.

Члан 3.

Корисници остварују право на доделу средстава подношењем захтева Комисији за доделу средстава из буџета општине Ковин организацијама жена.

Председника и два члана Комисије именује председника општине са мандатом од четири године.

Задатак Комисије је да размотри захтеве и сачини извештај са предлогом за доделу средстава подносиоцима захтева и достави га председнику општине.

Члан 4.

Уз затев за коришћење средстава удружење подноси и:

- план и програм рада и финансијски план за текућу годину;
- извештај о раду и финансијски извештај за претходну годину;
- број активних чланова удружења;
- статут и доказ о упису у Регистар удружења Агенције за привредне регистре;
- лице овлашћено за подношење захтева и рачун удружења.

Члан 5.

Критеријуми за доделу средстава кориснику су:

- да је регистрован у складу са законом;
- да је са успехом реализовао свој програм из претходне године и наменски утрошио одобрена средства;
- да је план и програм усмерен већем броју корисника;
- да постоје оправдани разлози за спровођење активности предвиђених програмом и
- да може да се реализује у текућој години.

Члан 6.

Председник општине, након разматрања извештаја из члана 3. став 3. доноси закључак о додели средстава корисницима.

Члан 7.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Ковин.

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 40-75/2012-II од 19. априла 2012. г.

ПРЕДСЕДНИК
Славо Бранковић, професор

490.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010 и 101/2010), члана 60. став 1. тачка 13. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 14. став 3. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/2012) као наредбодавац буџета

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН доноси

Р Е Ш Е Њ Е
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

1. Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину раздео 3, глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 269, економска класификација 499 – ТЕКУЋА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, **одобравам средства у износу од 25.000,00 динара**, у корист **КУД „Младост“ Ковин**, а на основу Захтева рој 45-7/2012-II од 04.5.2012. године.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 3. глава 3.3. Установа „Центар за културу“ Ковин, функционална класификација 820, услуге културе, позиција 91, економска класификација 472 накнаде за социјалну заштиту из буџета, са жиро рачуна буџета општине Ковин, број **840-119640-11**, на рачун **Центра за културу Ковин**, број **820-267664-05**, како и се иста дозначила кориснику.

3. Корисник ових средстава је у обвези да **средства користи наменски**- за намене за које се ист одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије ОУ Ковин – одсек за трезор.

Број: 45-7/2012-II
У Ковину, 18.мај 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

491.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010 и 101/2010), члана 60. став 1. тачка 13. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 14. став 3. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/2012) као наредбодавац буџета

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН доноси

Р Е Ш Е Њ Е
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

1. Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину, раздео 3, глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 225, економска класификација 499 – ТЕКУЋА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, **одобравам средства у износу од 12.000,00 динара**, у корист **Шашић Наде**, Ковин, Београдска 12, а на основу Захтева број 553-548/2012-II од 14.5.2012. године.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 3. глава 3.22. Центар за социјални рад општине Ковин, функционална класификација 090, позиција 220, економска класификација 472 – социјална заштита, накнаде за социјалну заштиту из буџета, са жиро рачуна буџета општине Ковин, број **840-119640-11**, на рачун **Центра за социјални рад Ковин**, број **840-341661-47**, како би се иста дозначила кориснику.

3. Корисник ових средстава је у обавези да **средства користи наменски** – за намене за које се иста одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије ОУ Ковин – одсек за трезор.

Број: 553-548/2012-II
У Ковину, 22. мај 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

492.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010 и 101/2010), члана 60. став 1. тачка 13. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 14. став 3. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/2012) као наредбодавац буџета

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН, доноси**

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

1. Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину, раздео 3, глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 269, економска класификација 499 – ТЕКУЋА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, одобравам средства у износу од **20.000,00 динара**, у корист **ФК „Плави Дунав“ Скореновац**, а на основу Захтева број 40-86/2012-II од 11.5.2012. године.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 3. глава 3.27. дотације невладиним организацијама, функција 810 услуге рекреације и спорта, позиција 238, економска класификација 481 Спортски савез општине Ковин, са жиро рачуна буџета општине Ковин број **840-119640-11**, на рачун **Спортског савеза општине Ковин**, број **200-2281210101031-60**, како би се иста дозначила кориснику на рачун **200-2281940101031-03**.

3. Корисник ових средстава је у обавези да **средства користи наменски** – за намене за које се иста одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије ОУ Ковин – одсек за трезор.

Број: 40-86/2012-II
У Ковину, 22. мај 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

493.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010 и 101/2010), члана 60. став 1. тачка 13. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 14. став 3. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/2012) као наредбодавац буџета

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН, доноси**

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

1. Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину, раздео 3, глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 269, економска класификација 499 – ТЕКУЋА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, одобравам средства у износу од **10.000,00 динара**, у корист **Одбојкашки клуб „Будућност“ Гај**, а на основу Захтева број 40-87/2012-II од 11.5.2012. године.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 3. глава 3.27. дотације невладиним организацијама, функција 810 услуге рекреације и спорта, позиција 238, економска класификација 481 Спортски савез општине Ковин, са жиро рачуна буџета општине Ковин број **840-119640-11**, на рачун **Спортског савеза општине Ковин**, број **200-2281210101031-60**, како би се иста дозначила кориснику на рачун **160-215989-69**.

3. Корисник ових средстава је у обавези да **средства користи наменски** – за намене за које се иста одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије ОУ Ковин – одсек за трезор.

Број: 40-87/2012-II
У Ковину, 22. мај 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

494.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010 и 101/2010), члана 60. став 1. тачка 13. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 14. став 3. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/2012) као наредбодавац буџета

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
КОВИН** доноси

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

1. Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину, раздео 3, глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 269, економска класификација 499 – ТЕКУЋА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, одобравам средства у износу од **10.000,00 динара**, у корист **ОШ „Предраг Кожих“ Дубовац**, а на основу Захтева број 40-9/2012-II од 11.5.2012. године.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела .3 глава 3.20. основно образовање, функционална класификација 912, позиција 187 материјал, економска класификација 463 трансфер осталим нивоима власти, на конто 423711 услуге по уговору, са жиро рачуна буџета општине Ковин, број **840-119640-11**, на рачун **ОШ „Предраг Кожих“ Дубовац**, број **840-953666-48**, како би се иста дозначила кориснику.

3. Корисник ових средстава је у обавези да **средства користи наменски** – за намене за које се иста одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије ОУ Ковин – одсек за трезор.

Број: 45-9/2012-II
У Ковину, 23. мај 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

**АКТА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА
ОПШТИНЕ КОВИН**

495.

На основу члана 46. став 1. тачка 7. Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“, бр. 129/2007), члана 63. став 1. тачка 13. и члана 78. став 2. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 22. став 3. Одлуке о организацији Општинске управе општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“, бр. 17/2009)

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН** на седници одржаној дана 25.5.2012. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ НАЧЕЛНИКА
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ КОВИН**

I

РАЗРЕШАВА СЕ Милош Лукић, дипломирани правник из Ковина, функције начелника Општинске управе Ковин, пре истека времена на које је постављен.

II

Ово Решење ступа на снагу даном доношења.

III

Ово Решење ће се објавити у „Службеном листу општине Ковин“.

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 112-49/2012-III од 25. маја 2012. г.**

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

496.

На основу члана 46. и члана 56. Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“, бр. 129/2007) и члана 63. и 77. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009)

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН на седници одржаној дана 25.5.2012. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О ПОСТАВЉЕЊУ ВРШИОЦА
ДУЖНОСТИ НАЧЕЛНИКА
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ КОВИН**

I

За вршиоца дужности начелника Општинске управе Ковин **ПОСТАВЉА СЕ** Драган Мићовић, дипломирани правник из Ковина.

Мандат вршиоца дужности начелника Општинске управе Ковин траје до постављења начелника Општинске управе по расписаном огласу, а најдуже 6 (шест) месеци.

II

Ово Решење ступа на снагу даном доношења.

III

Ово Решење ће се објавити у „Службеном листу општине Ковин“.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 112-50/2012-III од 25. маја 2012. г.

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

497.

На основу члана 28. Закона о комуналним делатностима („Сл.гласник РС“, бр. 88/2011), члана 27. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Сл.гласник РС“, бр. 25/2000, 25/2002, 107/2005, 108/2005 и 123/2007), члана 63. став 1. тачка 10. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009

и 22/2009), члана 2. Одлуке о образовању цена у одређеним делатностима из надлежности општине („Сл.лист општине Смедерво и Ковин“, бр. 7/1996 и 19/2002),

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН на седници одржаној дана 25.5.2012. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ЦЕНУ
МАШИНСКОГ КОШЕЊА ЈАВНИХ
ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА У
НАСЕЉЕНОМ МЕСТУ КОВИН**

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Одлуку Управног одбора ЈП „Ковински комуналац“ Ковин број 02-1486/2-12 од 23.5.2012. године којом је утврђена цена за машинско кошење јавних зелених површина у насељеном месту Ковин у износу од 2,20 дин/м², без ПДВ-а.

II

Решење ступа на снагу наредног дана од дана доношења и објавиће се у „Службеном листу општине Ковин“.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 38-8/2012-III од 25. маја 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

498.

На основу члана 70. Закона о буџетском систему („Сл.гласник РС“, бр. 54/90, 73/2010, 101/2010 и 101/2011), члана 63. став 1. тачка 17. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009) и члана 13. став 2. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину („Сл.лист општине Ковин“, бр. 12/2011 и 2/1012) као наредбодавац буџета

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН доноси

РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА СТАЛНЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

1. Део средстава сталне буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2012. годину, раздео 3. глава 3.29. функционална класификација 160, позиција 270, економска класификација 499 – **СТАЛНА БУЏЕТСКА РЕЗЕРВА, одобравам средства у износу од 21.851,00 динара**, на име директног корисника Општинска управа Ковин, за накнаду штете на аутомобилу физичком лицу – Зарија Даниелу, до чијег оштећења је дошло као последица ванредних околности, односно због пада веће количине снега са крова зграде општине Ковин.

2. Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 3. глава 3.1. – Општинска управа Ковин, функционална класификација 130, позиција 301, економска класификација 484111 – Накнада штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода, са жиро рачуна буџета општине Ковин, број **840-119640-11**, на рачун **Зарија Даниела** број **205-9001015291035-32** који се води код Комерцијалне банке.

3. Корисник ових средстава је у обавези да средства користи наменски – за намене за које се иста одобравају.

4. Реализацију овог Решења извршиће Одељење за финансије Општинске управе Ковин – Одсек за трезор.

Образложење

Зарија Даниел обратио се Захтевом за накнаду штете на аутомобилу до чијег је оштећења дошло 14.02.2012. године када је са крова зграде општине пала већа количина снега на аутомобил Форд фокус, регистарских таблица КО 003 JV. Комунална инспекција општине Ковин, Записником број 355-1/2012-IV констатовала је настанак штете.

Одредбама члана 70. Закона о буџетском систему уређена не намена, као и начин располагања средствима сталне

буџетске резерве, на начин да се стална буџетска резерва користи за финансирање расхода и издатака на име учешћа локалне власти у отклањању последица ванредних околности као што су земљотрес, поплава, суша, пожар, клизишта, **снежни наноси**, град, животињске и биљне болести, еколошка катастрофа и друге елементарне непогоде или ванредни догађаји који угрожавају живот и здравље људи. Средства за ове намене могу се планирати у буџету највише до 0,5% планираних прихода и примање буџета.

Средства сталне буџетске резерве у Одлуци о буџету општине Ковин за 2012. годину планирана су у оквиру раздела 3., главе 3.29., функционалне класификације 160 позиције 270, економске класификације 499, у укупном износу 4.000.000,00 динара. Коришћење ових средстава врши се преко апропријације 484111 - Накнаде штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода.

Чланом 13. став 2. Одлуке о буџету општине Ковин за 2012. годину прописано је да „Решење о употреби средстава сталне буџетске резерве доноси Општинско веће општине Ковин, за намене утврђене у члану 70. Закона о буџетском систему.“

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН

Број: 40-79/2012-II од 08. маја 2012. године

ПРЕДСЕДНИК

`Славко Бранковић, професор

499.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/2009) и члана 63. тачка 17. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“, бр. 16/2009 и 22/2009)

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН, на седници одржаној дана 25.5.2012. године, донело је

**ЗАКЉУЧАК
О ПРИХВАТАЊУ ТЕКСТА
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД
ПОСЛОДАВЦА ДОМА ЗДРАВЉА
КОВИН И ДАВАЊУ ОВЛАШЋЕЊА
ПРЕДСЕДНИКУ ОПШТИНЕ КОВИН ДА
У ИМЕ ОСНИВАЧА ПОТПИШЕ
КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

1. ПРИХВАТА СЕ текст Колективног уговора код послодавца Дома здравља Ковин који је предложио оснивач, репрезентативни синдикати и директор Дома здравља Ковин.
2. ОВЛАШЋУЈЕ СЕ председник општине Ковин да, у име општине Ковин као оснивач јавних установа потпише Колективни уговор код послодавца Дома здравља Ковин.
3. Саставни део овог Закључка је Колективни уговор код послодавца Дома здравља Ковин.
4. Овај Закључак заједно са Колективним уговором код послодавца Дома здравља Ковин објавити у „Службеном листу општине Ковин“.
5. Овај Закључак и Колективни уговор код послодавца Дома здравља Ковин ступа на снагу даном потписивања од стране председника општине.

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН**

Број: 022-7/2012-III од 25. маја 2012. године

ПРЕДСЕДНИК
Славко Бранковић, професор

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 240. и члана 248. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005 и 54/09) и одредаба Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија ("Службени гласник РС" бр. 36/10 и 42/10) директор ДОМА ЗДРАВЉА КОВИН и РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ КОД ПОСЛОДАВЦА: СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ и НОВИ СИНДИКАТ ДОМА ЗДРАВЉА КОВИН, дана 08.05.2012. године, закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у Дому здравља Ковин (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, које нису уређене овим Колективним уговором, уређују се уговором о раду.

Члан 3.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

На права, обавезе и одговорности, која нису уређена овим Колективним уговором и уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, других закона и Посебног колективног уговора.

Члан 4.

Учесници овог Колективног уговора су сагласни да у оквиру својих овлашћења делују на обезбеђивању услова за примену његових одредаба.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора учесници се обавезују да ће своје активности усмерити на заштиту сигурности радног односа запослених и опстанак послодавца.

Члан 5.

Послодавца, у смислу овог Колективног уговора, заступа директор.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором послодавца.

На захтев запосленог, директор је дужан да му обезбеди стављане на увид свих аката и докумената потребних за заштиту његових права која прилазе из радног односа.

Члан 6.

Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен, или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, Посебним колективним уговором или овим уговором, дужан је да писаним путем обавести

Послодавца о потреби отклањања, уочених повреда закона или колективних уговора.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОНДОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

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

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана доставе своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Члан 8.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне плате,

накнаде плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим колективним уговором;

11. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
13. трајање дневног и недељног радног времена
14. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.
15. дужину пробног рада;
16. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Општег и посебног колективног уговора, овог уговора и других општих аката код Послодавца.

Члан 9.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

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

Оправданим разлогом у смислу става 3. овог члана сматра се: болест запосленог, смртни случај члана уже породице, тежа болест члана уже породице, виша сила и позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца.

Члан 10.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави списак запослених и обавештење о извршеном пријему новопримљених запослених.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, орга-

низациону јединицу, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

Обавеза је послодавца да обезбеди број извршилаца у складу са правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе, односно у складу са кадровским планом.

2. Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје од једног до три месеца.

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

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

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

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

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да отказу уговор о раду са отказним роком који који не може да буде краћи од 5 радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока утврђеног уговором о раду.

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

3. Приправници

Члан 12.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности. Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са

актом који у складу са законом, доноси министар надлежан за послове здравља.

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

Члан 13.

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

4. Персонални досије запослених

Члан 14.

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

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података у року од 15 дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

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

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

5. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 15.

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

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у радној јединици, организацијом рада код послодавца и процесом рада на пословима

које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 16.

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

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

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

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

Члан 17.

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку. Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог запосленог.

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

Члан 18.

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

6. Измена уговорених услова рада

Члан 19.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у случајевима утврђеним законом, Општим и Посебним колективним уговором, као и овим уговором.

Члан 20.

За време трајања радног односа запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, када то

захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

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

Премештај запосленог у смислу става

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

Члан 21.

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

1. Запослени може да се премести на рад код Послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:
ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором код послодавца; на територији коју покрива здравствена установа;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена - жена за време трудноће, самохране мајке, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

- 1) пет радних дана за сваки испит;
- 2) 15 радних дана за дипломски испит;

30 радних дана за дипломске академске студије – мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

Стручно усавршавање

Члан 24.

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

- 1) специјализације и уже

специјализације;

- 2) континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац.

Члан 25.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 26.

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

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

Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до 1. децембра текуће године за наредну годину.

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

На предлог Плана мишљење даје завод за јавно здравље основан за територију на којој здравствена установа обавља делатност.

Послодавац је дужан да план стручног усавршавања, по његовом усвајању, достави репрезентативном синдикату.

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

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

4. Едукација која није о трошку послодавца**Члан 31.**

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

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

Члан 32.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 30. овог уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ**1. Радно време****Члан 33.**

Пуно радно време, по правилу, износи 40 часова недељно.

Одлуком директора за (све или) поједине послове може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Распоред радног времена**Члан 34.**

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује оснивач.

Члан 35.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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

Члан 36.

Непрекидност рада Послодавца ради пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује се следећим редоследом:

- 1) сменским радом;
- 2) прековременим радом (дежурство, приправност, рад по позиву и други случајеви у складу са законом);
- 3) прерасподелом радног времена, у складу са законом

У случају прерасподеле радног времена радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 сати.

3. Скраћено радно време

Члан 37.

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

Члан 38.

Радно време запосленог, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих критеријума:

1) прва група послова - 30 сати

- стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио-салама.

2) друга група послова - 35 сати

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача и медицинских техничара).

3) трећа група послова - 36 сати

- стални рад са душевним болесницима (радна места лекара и медицинских техничара), стални рад на узимању крви (радна места лекара и медицинских техничара).

4) четврта група послова - 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),
- рад у перионицама (директан рад на машинама).

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 39.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

На основу одлуке из става 2 овог члана директор доноси посебна решења за сваког запосленог здравственог радника обухваћеног дежурством.

Здравственом раднику дежурство не може трајати дуже од 10 часова недељно.

Изузетно од става 4. овог члана послодавац може донети одлуку у писаној форми да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже од 10 часова недељно, а највише до 20 часова недељно, у зависности од расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива здравствена установа.

Министарство задужено за послове здравља даје сагласност на одлуку Послодавца из става 5 овог члана, уз претходно прибављено мишљење Завода за јавно здравље.

Здравствени радник, за кога је одлуком директора здравствене установе уведено дежурство, има право на увећану зараду у складу са законом и прописима којима се уређује рад.

Приправност

Члан 40.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи у здравственим установама.

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 41.

Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, али се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите у здравственој установи.

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

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 42.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 39, 40. и 41 овог уговора има право на увећању плату за прековремени рад, где увећање износи 26% од основне плате у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено има право на увећању плату за прековремени рад, где увећање износи 26% од основне плате у складу са овим уговором.

На захтев запосленог прековремени рад из ст. 1. и 2. овог члана се тромесечно

прерачунава у слободне сате, уместо права на увећању плату.

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

О слободним сатима се води евиденција. Нема услова за повећање

Члан 43.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 41. став 4. овог уговора, запослени остварује право на увећању плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну јединицу, има право на увећању плату за прековремени рад.

Члан 44.

Приправност радним даном траје максимално до 16 сати, а суботом, недељом и празником максимално до 24 сата.

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање плате за сате прековременог рада.

Сати обавезне присутности у току дежурства или рада по позиву и сталне приправности се међусобно искључују.

Члан 45.

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 46.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 47.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно, ако Посебним колективним уговором и овим уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 48.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно у току радне недеље.

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

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда, није могуће обезбедити запосленом право из става 3. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 49.

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

1) радног искуства:

- за сваке три године рада у радном односу - по један радни дан;

2) стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева VIII, VII-2, VII-1 или VI степен - за три радна дана;
- за послове за које се захтева V, IV или III степен - за два радна дана;
- за послове за које се захтева II или I степен - за један радни дан;

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе у члану 38. овог уговора - за 12 радних дана,
- за рад на пословима из друге групе у члану 38. овог уговора - за 10 радних
 - за рад на пословима из треће групе у члану 38. овог уговора - за 8 радних дана,
 - за рад на пословима из четврте групе у члану 38. овог уговора за 5 радних дана.

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада - за три радна дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана,
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радних дана,
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за седам радних дана;

6) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - „зајрјј’адна данај

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 50.

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се, по правилу, Планом

коришћења годишњих одмора за календарску годину који доноси директор, или запослени на кога је директор пренео овлашћење, најкасније до 1. јуна за текућу годину.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писаним путем руководиоцу радне јединице.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписа према пословима, на основу претходно спроведене анкете међу запосленима.

При изради плана коришћења годишњег одмора нарочито се води рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

5. Плаћено одсуство

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице -један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - три радна дана;
- 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 9) одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана;
- 12) ради обављања неопходних лекарских прегледа запосленог или чланова његове уже породице-2 радна дана;
- 13) ради обављања неодложних

личних послова - 1 радни дан;

14) ради поласка детета у први разред основне школе - 1 радни дан.

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 2) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Члан 52.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

6. Неплаћено одсуство

Члан 53.

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

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача;
3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;

4. других разлога личне природе;
5. смрти сродника, који нису обухваћени чланом 50. овог уговора.

За време неплаћеног одсуства из става 1 овог члана запослени нема право на нето плату, а социјални доприноси и порез на зараду се уплаћују.

Члан 54.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и из других оправданих разлога и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

Писани захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима које није могуће планирати.

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

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

Члан 55.

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране Министарства здравља, односно Министарства просвете.

Члан 56.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства уз сагласност Послодавца.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе Послодавца и запослених

Члан 57.

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

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

Члан 58.

Послодавац је дужан да:

- 1) обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- 2) обавештава запослене и њихове представнике за безбедност и здравље на раду о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 3) да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
- 4) обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;
- 5) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спашавање и евакуацију у случају опасности;
- 6) заустави сваку врсту рада који

представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

- 7) да спроведе и друге мере у складу са законом.

Члан 59.

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

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату као да ради.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

Члан 62

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

Члан 63.

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

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

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 64.

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

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година и старији од 55 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу

да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

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

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1 овог члана доноси директор на предлог комисије коју чине по 2 представника Послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

3. Посебне одредбе о безбедности и здрављу на раду

Члан 71.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду, који заједно са представницима Послодавца образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) у складу са Законом и колективним уговором.

Одбор има 5 чланова, укључујући и председника Одбора, и то 3 представника запослених и 2 представника Послодавца.

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

Представнике Послодавца именује Директор.

Представнике запослених именују репрезентативни синдикати код послодавца.

Иницијативу за формирање Одбора могу поднети послодавац или репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе формира Одбор.

Председника и заменика председника бирају чланови Одбора на првој седници.

Члан 72.

Одбор за безбедност и здравље на раду има право да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду

- запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
 - 7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
 - 8) се упознаје са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
 - 9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
 - 10) разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
 - 11) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код Послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
 - 12) разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
 - 13) на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених;
 - 14) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 72.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Послодавац и репрезентативни синдикати задржавају право да опозову своје представнике у Одбору и пре истека номиналног мандата од четири године.

Пре истека периода на који је изабран члану Одбора мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код

- послодавца;
- 2) подношења оставке;
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог члана Одбора спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 73.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 3) потребну административно-техничку и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

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

Члан 74.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

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

Члан 75.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено

лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених, односно Одбору доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 76.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

Члан 77.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 78.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених, односно Одбор непосредно обавештава:

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

Члан 79.

Рад Одбора ближе се уређује Пословником о раду.

Представници послодавца и запослених нису дужни да поступају по налозима послодавца или синдиката код Послодавца који нису у складу са прописима и општим актима о безбедности и здрављу на раду.

4. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 80.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима;
- 8) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду и да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 81.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на 10 плаћених часова месечно ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду плате у висини просечно остварене плате у претходна три месеца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 82.

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

Члан 83.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

5. Колективно осигурање запослених

Члан 86.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура

запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

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

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 87.

Запослени има право на одговарајућу плату, у складу са законом, подзаконским актима, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
 - 2) коефицијената којим се множи основица (у даљем тексту: коефицијент),
 - 3) додатака на плату и
 - 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.
- Плата, додаци на плату, друга примања запосленог не могу бити проглашени пословном тајном

2. Основна плата

Члан 88.

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

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

Члан 89.

Уколико Послодавац остварује приходе који нису јавни приходи, у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се у складу са актом о нормативима и стандардима рада, односно на основу квалитета обављеног посла.

Квалитет обављеног посла из става 3 овог члана оцењује непосредни руководилац који на основу тога даје предлог директору за увећање плате по овом основу.

3. Додатак на плату

Члан 90.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад за све дане празника који су нерадни дани -110% од основне плате;
- 2) за рад ноћу - 26% од основне плате;
- 3) за рад недељом - 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство, односно рад по позиву, односно приправност) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
- 6) по основу времена проведеног на раду - за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем - 0,4% од основне плате;
- 7) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак), у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку, уколико рад на терену непрекидно траје дуже од 10 радних дана.

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

Члан 91.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово

радno време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената.

Запослени који ради по истеку радног времена из става 1. овог члана има право на увећање плате по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

Члан 92.

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

Члан 93.

Лице са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду има права из обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

4. Рокови исплате плата

Члан 94.

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

5. Накнада плате

Члан 95.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходна три месеца, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа и др;
- 3) одсуства за време државних и верских празника, у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних, органа, органа управе, територијалне аутономије и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
- 5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- 6) прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања

безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;

- 7) давања крви, ткива и других органа у хумане сврхе.

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање плате за сате прековременог рада у складу са цл. 41. и 92. овог уговора, за које сате му се умањује износ додатка из става 1. овог члана.

4. Накнада трошкова

Члан 98.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са овим уговором;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Уместо накнаде из става 1. тачка 1. овог члана, Послодавац запосленом може да обезбеди сопствени превоз или месечну карту када постоји организован јавни превоз, уколико је то за њега повољније.

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

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

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

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

Члан 99.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство има право на накнаду трошкова у висини 30 % цене литра погонског горива возила које користи, по пређеном километру.

Члан 100.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, накнаду за одвојен живот од породице у висини од 3 % просечне плате по запосленом код Послодавца остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата, под условом да одвојен живот траје најмање 10 радних дана непрекидно.

Накнада за одвојени живот од породице и и теренски додаток из члана 92. овог уговора међусобно се искључују.

5.

Друга примања**Члан 101.**

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини троструког износа просечне плате запосленог у последња три месеца који претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, у складу са прописима којима се уређује пензијско-инвалидско осигурање;
- 3) накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са овим уговором.

Под чланом уже породице сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку или ван брака, пасторак, усвојеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 102.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, у висини о којој преговарају Влада и репрезентативни синдикати Републике сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Члан 103.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење Репрезентативног синдиката.

Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:

- 1) 50% просечне плате у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- 2) једне просечне плате у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- 3) једне и по просечне плате у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- 4) две просечне плате у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу.

Члан 105.

Послодавац може из сопствених прихода да:

- 1) уплаћује премију запосленима за добровољно пензијско осигурање,
- 2) уплаћује премију запосленима за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- 3) исплати награду запосленим женама поводом Дана жена - 8. марта.

Члан 106.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

Висина помоћи у току године, у случајевима из става 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор на предлог паритетне комисије коју чине по два представника репрезентативног синдиката (репрезентативних синдиката са највећим бројем чланова) и два представника које именује директор.

Члан 107.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленима обезбеди кредит, односно зајам за набавку зимнице, огрева и уджбеника, у складу са посебном одлуком.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 108.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног и физичког лица за време рада код Послодавца и до истека рока две године од престанка радног односа.

Клаузула забране конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања о важним пословним информацијама и тајнама.

Забрана конкуренције утврђује се за територију коју установа покрива својом делатношћу.

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

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

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 109.

Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу дужан је да је надокнади, у складу са законом и овим уговором.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета утврђује комисија коју именује директор.

У Комисији из става 2 налазе се и представници синдиката.

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

На основу налаза Комисије из претходног става Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Штета се може надокнадити поправком, односно доводјењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

Члан 110.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету накнади у више рата или да га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

При делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете Послодавац цени ранији рад и понашање запосленог као и околност да ли би запослени потпуном накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 111.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му је надокнади у складу са законом и овим уговором.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси Послодавцу у писаној форми и у њему се наводи штета коју је претрпео, износ штете, као и начин њене накнаде.

Одмах по пријему Послодавац је дужан да захтев размотри и, ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је накнади у року од 8 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу да закључе споразум о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

Уколико у року од осам дана од пријема захтева Послодавац запосленом не исплати накнаду штете или уколико се у року од 15 дана од настанка повреде, односно штете запослени и послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Х ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом.

Члан 113.

Директор може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену Посебним колективним уговором, овим уговором или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код Послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;

- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1) - 4) Закона о раду;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 114.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана који морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија из става 3. овог члана, дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- 1) увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- 2) непосредним увидом у рад запосленог;
- 3) увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог;
- 4) узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;

- 5) тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично);
- 6) и на други погодан начин.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Запослени коме је уговор о раду отказан, у складу са овим чланом, има право и дужност да остане на раду (отказни рок) у складу са Законом о раду.

Члан 115.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца, (у складу са посебним актом послодавца, као и) у следећим случајевима:

- 1) неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно у току месеца;
- 2) неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три пута месечно.
- 3) недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду
- 4) изазивања нереди и туче на раду,
- 5) присуства на раду у напитом стању или под утицајем наркотика
- 6) ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза.

Члан 116.

Запосленом може да престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

- 1) неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
- 2) одбијање запосленог да изврши

- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада уколико су наступиле теже последице;
- 4) неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;
- 5) незаконито располагање средствима;
- 6) злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења;
- 7) повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код Послодавца;
- 8) тежа повреда прописа о безбедности и здрављу на раду уколико су наступиле теже последице;
- 9) повреда радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
- 10) нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
- 11) давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
- 12) одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
- 13) ометање запослених у остваривању права, дискриминација и злостављање запослених уколико су због тога наступиле теже последице;
- 14) спречавање и ометање права запослених на синдикално организовање.

Повреде радних обавеза из овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињене намерно или из грубе непажње.

Уговором о раду могу да се утврде и друге повреде радних обавеза, у складу са природом посла које запослени обавља.

Члан 117.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 115. тачке 1. до 6. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 5 радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене и доказе, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писмено упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 118.

Директор може, ценећи олакшавајуће околности као и чињеницу да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без писаног упозорења.

Упозорење из предходног става престаје да важи истеком једне године од дана када је запосленом упозорење достављено и оно се након истека повлачи из персоналног досијеа.

Члан 119.

Директор је дужан да писано упозорење из чланова 117. и 118. овог уговора достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави писано мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

На захтев синдиката чијем је члану изречено упозорење пред отказ уговора о раду, директор је у обавези да прими овлашћеног представника синдиката на службени разговор у вези околности изрицања упозорења пред отказ уговора о раду.

Члан 120.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу тачке 2. и 3. члана 113. овог уговора уместо отказа уговора о раду да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1 овог члана може да се изрекне у трајању од 1 до 3 радна дана.

Члан 121.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом због следећег:

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужења или дослужења војног рока;
- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 6) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 122.

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

Члан 123.

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

Члан 124.

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

Члан 125.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код Послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за

материјални и социјални положај запослених;

- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

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

Члан 126.

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

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

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

Члан 127.

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

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

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и си.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

Члан 128.

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

Члан 129.

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

- 1) обезбеди обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

- 5) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- 6) изради завршни рачун;
- 7) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
- 8) да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
- 9) да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца
- 10) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и си., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 130.

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

Члан 131.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то на 40 плаћених сати рада месечно за синдикални рад.

Овлашћени представник синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Овлашћени представници синдиката у смислу става 1 овог члана уговора су пред-

седник и члан органа синдиката код Послодавца

Време проведено у вршењу синдикалне функције сматра се временом проведеним на раду.

Члан 132.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи.

Право из става 1 овог члана могу стећи и синдикати који од момента закључења овог Уговора стекну репрезентативност на нивоу Установе.

Члан 133.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан.

Члан 134.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 135.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (премештај на друге, мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених и то: председника синдикалне организације, председника синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и републичког одбора, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на

послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на професионалну функцију.

XII ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

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

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

Члан 137.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

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

Непосредни руководиоца је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у установи.

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

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

XIII ПРАВА У ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 138.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и Посебним колективним уговором и овим уговором.

Послодавац је дужан да општим актом утврди начин обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка, у складу са актом оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка у здравственим установама.

Члан 139.

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и Посебним колективним уговором, не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Послодавац не може спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да синдикати и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалним статусом имају право да организовано искажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака, при чему су запослени, који по распореду рада раде у време протеста, дужни да добију сагласност од послодавца. Запослени који учествује на протестима не може бити позван на одговорност због свог учешћа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 140.

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

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза

и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Решење се доставља запосленом лично.

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 144. овог уговора.

XV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 141.

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

По овлашћењу запосленог, синдикат чији је запослени члан може поднети послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром, а у смислу представљања запосленог у процесу решавања спорног питања може учествовати представник синдиката, у складу са законом.

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку,

решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 142.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 143.

Учесници овог уговора сагласни су да се колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 144.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању. Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 145.

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

Учесници овог уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну овог уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 146.

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

Члан 147.

Учесници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која прати

примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

Члан 148.

Овај уговор је сачињен у шест примерака по један за сваку уговорну страну и ступа на снагу осмог од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Дома здравља Ковин од 05.03.1999. године.

ДИРЕКТОР Дома здравља Ковин
др Бранислав Игњатов

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У
ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ
ЗАШТИТИ
Бранкица Живковић, председник

НОВИ СИНДИКАТ ДОМА ЗДРАВЉА
КОВИН
Иван Радић, председни

АКТА ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ИЗБОРНЕ ЈЕДИНИЦЕ 24 КОВИН

500.

На основу члана 45. Одлуке о избору посланика у Скупштину АПВ ("Сл.лист АПВ" бр. 3/2012 - пречишћен текст),

ИЗБОРНА КОМИСИЈА ИЗБОРНЕ ЈЕДИНИЦЕ 24 КОВИН, на седници одржаној 28. маја 2012 године, на основу података из записника о раду Изборне Комисије изборне јединице на утврђивању резултата поновљеног гласања за избор посланика у Скупштину АПВ, на изборима одржаним 20. маја 2012. године, по већинском изборном систему, објављује

ИЗВЕШТАЈ О РЕЗУЛТАТИМА ГЛАСАЊА ЗА ИЗБОР ПОСЛАНИКА У СКУПШТИНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ ПО ВЕЋИНСКОМ ИЗБОРНОМ СИСТЕМУ НА ПОНОВЉЕНОМ ГЛАСАЊУ ОДРЖАНОМ 20. МАЈА 2012. ГОДИНЕ

I

Комисија је утврдила да је примила изборни материјал од свих 25 бирачких одбора.

II

На основу изборног материјала примљеног од бирачких одбора утврђено је да је:

- укупан број бирача уписаних у бирачки списак	29.040
- гласало бирача на бирачком месту	13.551
- на бирачком месту	13.369
- ван бирачког места	182
- у гласачким кутијама нађено гласачких листића	13.547
- укупан број гласачких листића примљених на бирачким местима	29.046
- укупан број неупотребљених гласачких листића	15.495
- укупан број неважећих гласачких листића	1.023
- укупан број важећих гласачких листића	12.524

- да су поједини кандидати добили следећи број гласова:

Ред. број	ПРЕЗИМЕ И ИМЕ КАНДИДАТА	Предлагач, (странка, коалиција, гр.грађана)	Број гласова који је кандидат добио	% од броја бирача који су гласали
1	2	3	4	5
1.	ПЕТРОВИЋ ДУШАН (ДУЛЕ – СУНЦЕ)	ПОКРЕНИМО ВОЈВОДИНУ-ТОМИСЛАВ НИКОЛИЋ (Српска напредна странка, Нова Србија, Покрет социјалиста, Покрет снага Србије-БК)	6.141	45,31
2.	МИЛИЋ ИВАНА	„ИЗБОР ЗА БОЉУ ВОЈВОДИНУ-БОЈАН ПАЈТИЋ“	6.383	47,10

III

Према резултатима гласања на свим бирачким местима добио је потребну већину гласова и изабран је за посланика кандидат:

1. МИЛИЋ ИВАНА, дипломирани фармацеут, 46 година, коју је предложила коалиција „ИЗБОР ЗА БОЉУ ВОЈВОДИНУ-БОЈАН ПАЈТИЋ“ " са следећим бројем гласова **6.383**

IV

Овај Извештај објавити у „Службеном листу општине Ковин“.

Број: 013-2/2012-I-73

У Ковину, 28. мај 2012. године

ИЗБОРНА КОМИСИЈА ИЗБОРНЕ ЈЕДИНИЦЕ 24 КОВИН

ПРЕДСЕДНИК

Драган Мићовић дипл.правник

САДРЖАЈ

Рег. бр. _____ Страна

Покрајине Војводине по већинском
изборном систему на поновљеном гласању
одржаном 20. маја 2012. године 34**АКТА ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ КОВИН**

- 489.** Правилник о критеријумима, начину и поступку расподеле средстава организацијама жена 1
- 490.** Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 2
- 491.** Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 2
- 492.** Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 3
- 493.** Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 3
- 494.** Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 4

АКТА ОПШТИСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ КОВИН

- 495.** Решење о разрешењу начелника Општинске управе Ковин 4
- 496.** Решење о постављењу вршиоца дужности начелника Општинске управе Ковин 5
- 497.** Решење о давању сагласности на цену машинског кошења јавних зелених површина у насељеном месту Ковин 5
- 498.** Решење о употреби средстава сталне буџетске резерве 5
- 499.** Закључак о прихватању текста Колективног уговора код послодавца Дома здравља Ковин и давању овлашћења председнику општине Ковин да у име оснивача потпише Колективни уговор 6

АКТА ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ИЗБОРНЕ ЈЕДИНИЦЕ 24 КОВИН

- 500.** Извештај о резултатима гласања за избор посланика у Скупштину Аутономне

ИЗДАВАЧ: Скупштина општине Ковин, Ул. ЈНА бр. 5, Телефон 013/742-104
Штампа: „БЕЛА“ Ковин, Ул. Змај Јовина 30, тел/факс: 013/742-969
Тираж: 80 примерака
