



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ КНИЋ

Година: 2015

Број: 13

Кнић, 01.10.2015.

Цена 100,00 дин.

Претплата: 700,00 дин.

АКТИ ОПШТИНСКОГ ВЕЋА

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КНИЋ, на седници од 30.09.2015.године, на основу члана 51.и 59. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Службени гласник Р", бр. 36/09, 88/10 и 38/15), главе 4.Локалног акционог плана запошљавања општине Кнић за 2015.годину("Сл.гл.општине Кнић", бр 17/14) и члана 59.став 1. тачка 2. Статута општине Кнић („Службени гласник РС“, број 95/08) донело је

ПРОГРАМ ПОДРШКЕ ОСНИВАЊУ МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА И ПРЕДУЗЕТНИЧКИХ РАДЊИ КРОЗ СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ САМОЗАПОШЉАВАЊА ЗА 2015.ГОДИНУ

I Одлуком о Буџету општине Кнић за 2015.годину, у разделу II Општинска управа, глава 2.3. , функција 490, програм 1501- Програм 3-Локални економски развој, програмска активност 1501-0003-подстицаји за развој предузетништва, позиција 51, економска класификација 452- субвенције приватним финансијским институцијама планирана су средства у износу од 800.000,00 динара.

II Средства наведена у тачки I овог Програма користиће се за спровођење активне политике запошљавања на територији општине Кнић, и то кроз пружање подршке оснивању малих и средњих предузећа и предузетничких радњи, и то мером подршке самозапошљавању, при чему ће предност за доделу субвенције имати теже запошљива и посебно осетљиве категорије теже запошљивих лица , у складу са Локалним акционим планом запошљавања општине Кнић за 2015.годину.

III Циљ овог Програма је подстицање локалног економског развоја кроз укључивање локалног становништва у реализацију предвиђене мере, чиме се активира предузетнички и привредни потенцијал становништва и дугорочно посматрано смањује сиромаштво на локалном нивоу.

IV Програм ће се реализовати кроз доделу бесповратних средстава из Буџета општине Кнић за 2015. годину незапосленом лицу, намењених за набавку опреме потребне за започињање посла.

V Појединачна субвенција која се додељује на основу овог Програма износи максимално до 200.000,00 динара.

VI Поступак, процедура, услови и критеријуми за додељивање средстава и друга питања од значаја за реализацију овог Програма и ближе ће се уредити посебним Правилником.

VII. Овај Програм објавити у "Службеном гласнику општине Кнић"

Број:9-1206/2015-01
У Книћу, 30.09.2015.године

ПРЕДСЕДНИК,
Љубомир Ђурђевић, с.р.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КНИЋ, на седници од 30.09.2015. године, на основу члана 51. и 59. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Службени гласник РС", бр. 36/09, 88/10 и 38/15), главе 4.Локалног акционог плана запошљавања општине Кнић за 2015.годину ("Сл.гл.општине Кнић", бр 17/14), члана 59.став 1. тачка 2. Статута општине Кнић („Службени гласник РС“, број 95/08) и тачке VI Програма подршке оснивању малих и средњих предузећа и предузетничких радњи кроз субвенционисање самозапошљавања за 2015.годину, број 9-1206/2015-01 од 30.09.2015.године донело је

П Р А В И Л Н И К О ДОДЕЛИ БЕСПОВАТНИХ СРЕДСТАВА ИЗ БУЏЕТА ОПШТИНЕ КНИЋ ЗА 2015. ГОДИНУ НАМЕЊЕНИХ ЗА ПОДРШКУ ОСНИВАЊУ МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА И ПРЕДУЗЕТНИЧКИХ РАДЊИ КРОЗ СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ САМОЗАПОШЉАВАЊА

Члан 1.

Овим Правилником утврђују се:

- поступак за расподелу бесповратних средстава из Буџета општине Кнић за 2015.годину, намењених за подршку оснивању малих и средњих предузећа и предузетничких радњи;

- лица која могу поднети пријаву;
- услови и критеријуми за избор најбоље пословне идеје;
- обавезе корисника средстава;
- начин правдања наменског трошења средстава;
- друга питања од значаја за реализацију мере самозапошљавања.

Члан 2.

Субвенција за самозапошљавање незапосленом лицу, додељује се по одредбама овог Правилника једнократно, у износу до 200.000,00 динара, ради оснивања радње или другог облика предузетништва, или оснивања привредног друштва, уколико то лице у њему заснива радни однос, и то кроз донацију у виду опреме потребне за започињање посла.

Средства се не одобравају за послове из области пољопривреде, трговине, самосталне такси радње, производње оружја и муниције, организовање игара на срећу.

Буџетска средства за субвенције самозапошљавања додељују се на основу јавног конкурса.

Јавни конкурс из става 1. овог члана расписује Комисија за процену и избор најбоље пословне идеје (у даљем тексту: Комисија).

Јавни конкурс за доделу средстава објављује се на званичној интернет страници општине Кнић, на адреси: www.knic.rs. и на огласној табли у згради општине.

По отварању јавног конкурса Комисија организује и "инфо дан" – и одређује место и време када сва заинтересована лица могу добити потребне информације, појашњења и сл.у вези са расписаним конкурсом.

Уз јавни конкурс заинтересованим лицима мора бити омогућено и електронско преузимање обрасца пријаве на конкурс и модела бизнис плана, које утврђује Комисија.

Пријава на конкурс и бизнис план се попуњава искључиво у прописаном електронском обрасцу из предходног става овог члана.

У конкурс се обавезно назначује време и место одржавања „инфо дана“ и једно лице (члан Комисије) задужено за давање додатних информација у вези са расписаним конкурсом, које је такође задужено за прикупљање и чување свих поднетих пријава на конкурс.

Такође, у конкурс мора бити одређен и рок за подношење пријава и назначено да се неблаговремене и непотпуне пријаве, као и пријаве које нису поднете у складу са конкурсом, неће разматрати, и да ће такве пријаве Комисија одбацити Закључком, против кога није допуштен приговор.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс је 15 дана од дана објављивања на интернет страни општине.

Конечна одлука о додели средстава по овом конкурс се објављују на званичној интернет страници општине Кнић и на огласној табли општине.

Члан 3.

На јавни конкурс пријаве могу поднети физичка лица, а предност при бодовању ће имати лица

која спадају у категорију теже запошљивих и посебно осетљивих категорија теже запошљивих лица и то:

- млади, до 30 година живота;
- незапослена лица преко 50 година живота;
- жене;
- лица са инвалидитетом
- самохрани родитељи.

Члан 4.

Лице које подноси пријаву на конкурс мора испуњавати следеће услове, и то:

- да је незапослено и пријављено на евиденцији НСЗ;
- да има пребивалиште на територији општине Кнић, најмање годину дана пре расписивања јавног конкурса;
- да није користило средства од НСЗ намењена за амоложавање у последњих 5 година;

Члан 5.

Уз прописани образац пријаве на конкурс лице из члана 4. Овог правилника доставља и доказе о испуњености улова, и то:

Обавезни докази :

- фотокопија личне карте, односно одштампани податак из личне карте са чипом;
- потврду НСЗ о незапослености и о времену тражења посла и доказ да ли је и када користило средства НСЗ намењена за самозапошљавање;
- Потврда МУП- о пребивалишту којом доказује да има пребивалиште на територији општине Кнић најмање годину дана пре расписивања јавног конкурса;
- доказ о постојању формалног образовања (оверену фотокопију дипломе или уверења);
- уверење о кућној заједници;
- доказ о висини прихода по члану домаћинства (потврду о просечним приходима у последња три месеца која предходе месецу у коме се подноси пријава на конкурс за сваког члана заједничког домаћинства који остварује приходе, потврду о катастарским приходима у предходној години за сваког члана заједничког домаћинства; пореско уверење за сваког члана заједничког домаћинства);
- три понуде за опрему коју жели да набави а изузетно, уколико се ради о специфичној опреми може се доставити и једна понуда, с тим да се, уколико се ради о половној опреми понуде прибављају од правних лица;
- Бизнис план сачињен на прописаном електронском обрасцу (попуњен на рачунару), у коме је детаљно описана бизнис идеја са којом лице намерава да отпочне сопствени бизнис. Бизнис план се обавезно доставља у штампаном облику и електронском формату на ЦД-у.

Факултативни докази:

- доказ о инвалидитету уз потврду да може обављати делатност за коју је поднело пословну идеју за samozapošljavanje (важи за особе са инвалидитетом);
- доказ о статусу самохраног родитеља-изјаву подносиоца пријаве, дату под моралном, кривичном и материјалном одговорношћу (важи за самохране родитеље)
- доказ о поседовању пословног простора, опреме и сл. (уколико га има)
- доказ о постојању радног искуства у предложеној делатности од претходног послодавца (уколико га има), или уколико га нема изаву подносиоца пријаве, дату под моралном, кривичном и материјалном одговорношћу да има радно искуство стечено кроз неформално образовање у струци;
- доказ о постојању чланова породице који нису способни за рад, односно доказ о инвалидитету члана/чланова породице (уколико их има);
- доказ о постојању неформалног образовања од значаја за обављање пријављене делатности (сертификат и сл.).

Члан 6.

Пријаве на конкурс са потребном документацијом подносе се у затвореној коверти, са назнаком "не отварати" поштом на адресу:

"Општина Кнић**Комисија за процену и избор најбоље бизнис идеје за samozapošljavanje 34240 Кнић"**

или непосредно у писарници Општинске управе општине Кнић.

Члан 7.

Поступак по јавном конкурсy спроводи Комисија за процену и избор најбоље пословне идеје.

Комисија има председника и 4 члана, и то

Председник - Члан Општинског већа задужен за привреду

Члан: председник Локалног савета за запошљавање

Члан: представник НСЗ

Члан: председник Савета за привредни развој, финансије и буџет.

Члан: представник Регионалне агенције за економски развој Шумадије и Поморавља.

Комисија о свом раду води записник.

Административне послове за потребе рада комисије обавља организациона јединица Општинске управе која се бави пословима локалног економског развоја.

Члан 8.

По протекy рока за подношење пријава (и примереног рока за пријем пријава послатих поштом) председник Комисије сазива седницу Комисије.

Седница се сазива телефонским путем и на седници се врши разматрање пријављених пријава и то :

- Комисија прегледа поднете пријаве и закључком одбацује неблаговремене и непотпуне пријаве, као и пријаве које нису поднете у складу са конкурсом.
- Комисија потом прегледа благовремене и потпуне пријаве и врши њихово бодовање на основу прописаних критеријума. Уколико је за потребе бодовања неопходно прибавити додатне податке и информације Комисија доноси закључак о начину на који ће их прибавити:
 - Комисија је овлашћена да провери и утврди да ли достављене понуде за опрему коју лице жели да набави одговарају реалним, просечним тржишним ценама . Уколико су достављене понуде нареалне, у смислу претарано високе или неуобичајено ниске цене, пријаве са тим понудама ће се третирати као пријаве које нису достављене у складу са конкурсом и биће одбачене у складу са ставом 2. тачка 1. овог члана.
 - Комисија може од подносиоца благовремених и потпуних пријава накнадно тражити додатна објашњења и податке, и позвати их на разговор ради процене испуњености одређених критеријума чије се бодовање врши на основу субјективне процене.
 - Комисија по потреби може и изласком на терен да врши процену испуњености одређених критеријума. Комисија, ако процени да је тако целисходније може образовати и сопствено трочлано радно тело ради изласка на терен. О датуму и времену изласка на терен обавезно се телефонским путем или на други погодан начин обавештава подносилац пријаве, који је дужан да Комисији(радном телу) омогући приступ пословном простору и постојећој опреми, као и да одговори на евентуална питања .

Након прикупљања свих потребних података Комисија приступа финалном бодовању свих критеријума, на основу чега сачињава ранг листу за коришћење средстава и израђује предлог одлуке о додели средстава а који заједно са ранг листом и моделом уговора доставља Општинском већу.

Члан 9.

Критеријуми за одабир најбоље пословне идеје су

- економски(од р.б. 1 до р.б. 3),
- кадровски (од р.б.4 до р.б.6),
- тржишни (од р.б.7 до р.б.10) и
- социјални (од р.б. 11 до р.б.15)

и бодују се на следећи начин:

КРИТЕРИЈУМИ И БОДОВНА ЛИСТА

| Р.бр. | ЕКОНОМСКИ КРИТЕРИЈУМИ | | Бодови | Макс. бр. бод. | |
|----------------|---|---|--|----------------------|---|
| 1 | Планирана врста делатности | Производња, производно занатство, здравствене и интелектуалне услуге | 6 | 6 | |
| | | Услужно занатство, остале услужне делатности, грађевинарство | 4 | | |
| | | Хотели, ресторани и остале услуге | 2 | | |
| | | остало | 1 | | |
| 2 | Потребни ресурси за отпочињање посла | Пословни простор | Пословни простор у власништву/ није потребан, пословни простор | 6 | 6 |
| | | | Пословни простор у закупу | 3 | |
| | | | Нема пословни простор | 0 | |
| | опрема | Поседовање у власништву дела опреме, најмање у вредности висине субвенције | 6 | 6 | |
| | | Поседовање у власништву дела опреме, најмање вредности од 50% до 99,99% висине субвенције | 3 | | |
| 3 | Планирано удруживање више лица ради оснивања привредног друштва | У производној делатности | 3 | 3 | |
| | | У непроизводној делатности | 1 | | |
| ПОДЗБИР | | | | 21 | |

| Р.бр. | КАДРОВСКИ КРИТЕРИЈУМИ | | Бодови | Макс. бр. бод. |
|----------------|--|---|--------|----------------|
| 4 | Стручна оспособљеност | Формално образовање у струци са вештинама и знањима стеченим кроз неформално образовање | 7 | 7 |
| | | Неформално образовање у струци | 5 | |
| | | Формално образовање опште | 3 | |
| 5 | Време тражења посла | Преко 5 година | 4 | 4 |
| | | Од 2 до 5 година | 2 | |
| | | Од 1 од 2 године | 1 | |
| 6 | Предходно искуство у обављању предложене делатности | Преко 5.година | 6 | 6 |
| | | Од 3-до 5 година | 4 | |
| | | Од 1-до 3 године | 2 | |
| | | до 1 године | 1 | |
| ПОДЗБИР | | | | 17 |
| Р.бр. | ТРЖИШНИ КРИТЕРИЈУМИ | | Бодови | Макс. бр. бод. |
| 7 | Степен јединствености и иновативности производа/услуге | Иновативан | 10 | 10 |
| | | Јединствен | 8 | |
| | | Стандардан | 4 | |
| 8 | Тржиште | Обезбеђено | 12 | 12 |
| | | Познаје потенцијално тржиште | 6 | |
| | | Не познаје тржиште | 0 | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---------------|-----------------------|
| 9 | Конкуренција | Познаје конкуренцију | 4 | 4 |
| | | Зна ко су конкуренти | 2 | |
| | | Не познаје конкуренцију | 0 | |
| 10 | Финансијске пројекције | Реалне /позитивне | 6 | 6 |
| | | Делимично реалне/позитивне | 3 | |
| | | Нереалне /негативне | 0 | |
| ПОДЗБИР | | | | 30 |
| Р.бр. | СОЦИЈАЛНИ КРИТЕРИЈУМИ | | Бодови | Макс. бр. бод. |
| 11 | Категорија лица | Категорија теже запошљивих лица | 12-16 | 16 |
| | | Остала лица | 8 | |
| 12 | Коришћење субвенција НСЗ | Лица која никада нису користила субвенције НСЗ | 4 | 4 |
| | | Лица која су користила субвенције НСЗ пре 5 и више година | 1 | |
| 13 | Износ прихода по члану домаћинства | до 15.000,00 | 6 | 6 |
| | | Од 15.000,00 до 25.000,00 динара | 4 | |
| | | Преко 25.000,00 динара | 1 | |
| 14 | Број деце | Преко 3 | 3 | 3 |
| | | Од 2- до 3 | 2 | |
| | | 1 дете | 1 | |
| | | Без деце | 0 | |
| 15 | Постојање чланова породице који нису способни за рад или су са инвалидитетом | 1 или више | 3 | 3 |
| | | Ниједан члан | 0 | |
| ПОДЗБИР | | | | 32 |
| МАКСИМАЛАН БРОЈ БОДОВА | | | | 100 |

- критеријум „стручна оспособљеност“ се бодује на тај начин што се у случају испуњености више бодовних ставки вреднује она која носи највећи број бодова. Нпр. ако једно лице има формално образовање опште и има неформално образовање у струци, бодови се неће сабирати, већ ће се бодовати само неформално образовање у струци као бодовна ставка која носи већи број бодова.
- критеријум "категија лица" подразумева припадност категорији теже запошљивих лица на основу достављених доказа од стране незапосленог. Приликом бодовања категорија теже запошљивих лица додељује се за сваку категорију из члана 3. Овог Правилника 12 бодова, с тим што се, ако се у једном лицу стичу услови по више категорија број бодова увећава за још 2, и то максимално до 16(на пример лице из категорије младих, до 30 година живота- 12 бодова; лице из категорије младих до 30 година живота које је женског пола - 12+ 2= 14 бодова; лице из категорије младих, до 30 година живота, жена, са инвалидитетом- 12+2+2=16.
- Делатности за које није потребан пословни простор су дефинисане Правилником о одређивању делатности за чије обављање није потребан пословни простор ("Сл.гласник РС",бр.9/96).
- Дати број бодова представља максимални број бодова који се може добити по основу датог критеријума, а комисије је овлашћена да приликом бодовања , на основу сопствене процене додели и мањи број бодова, али тако да додељени број буде већи од следећег понуђеног броја у оквиру истог критеријума.
- Уколико постоји већи број захтева са истим бројем бодова, предност ће се дати захтевима по појединачним критеријумима и то по следећем редоследу: категорија лица, планирана врста делатности, потребни ресурси за отпочињање обављања делатности. Укупан, максимални број бодова који се може остварити по свим критеријумима износи 100.

Члан 10.

Комисија је дужна да у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријава достави Општинском већу Предлог одлуке о додели средстава за samozapoшљавање, заједно са ранг листом и моделом уговора.

По разматрању Предлога одлуке из става 1. овог члана, Општинско веће доноси Одлуку о додели средстава за samozapoшљавање.

Члан 11.

Подносилац пријаве, незадовољан одлуком Општинског већа о raspодели средстава може поднети приговор Општинском већу у року од 8 дана од дана пријема одлуке.

Општинско веће одлучује у року од 15 дана од дана пријема приговора.

Одлука постаје коначна уколико у року за подношење приговора није било поднетих приговора, односно наредног дана од дана доношења одлуке Општинског већа о поднетим приговорима.

Члан 12.

Када Одлука о додели средстава за samozapoшљавање постане коначна председник општине ће закључити уговоре са корисницима средстава.

Лице коме су одлуком одобрена средства је дужно да региструје, односно отпочне обављање регистроване делатности пре закључења уговора, а најкасније до потписивања уговора.

Пре закључења Уговора корисник средстава прилаже документацију потребну за закључење уговора, и то:

- Фотокопију акта надлежног органа о упису у регистар;
- Фотокопију Потврде о извршеној регистрацији код пореске управе;
- Фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање;
- Фотокопију уговора о отварању текућег рачуна код пословне банке;
- Фотокопија картона депонованих потписа;
- Две бланко потписане соло менице корисника средства, уписане у Регистар меница и овлашћења код Народне банке Србије и меничну изјаву.

Уговор обавезно садржи: име и презиме, ЈМБГ, и број личне карте лица коме су одобрена средства; кратак опис садржине бизнис плана –пословне идеје; време реализације, односно обављања одређене активности; циљеви и очекивани резултати; висина додељених средстава; намену употребе средстава; начин контроле над реализацијом програма samozapoшљавања; обавезу подношења извештаја о реализацији мере samozapoшљавања; начин доказивања реализације мере samozapoшљавања и наменског коришћења средстава, средства обезбеђења.

Уколико се подносилац одобреног бизнис плана не одазове позиву за закључивање уговора у року од 15 дана од дана пријема позива, сматраће се да је одустао од реализације програма samozapoшљавања, у ком случају ће се позвати на закључење уговора следећи кандидат на ранг листи.

Члан 13.

Корисник субвенције се обавезује да ће донирана средства искористити искључиво за куповину опреме према најповољнијој понуди и да ће опрему користити за обављање регистроване делатности, .

Корисник средстава је дужан делатност обавља најмање 18 месеци, почев од дана отпочињања обављања делатности, као и да редовно измирује обавезе по основу јавних прихода, да подноси прописане извештаје и обавести општину Кнић о свим променама од значаја за реализацију уговорене обавезе у року од 8 дана од дана наступања такве промене.

Члан 14.

Наменско коришћење средстава контролише Општинска управа преко организационе јединице која се бави пословима локалног економског развоја, на основу извештаја који корисници подnose квартално (у року од 15 дана од истека тромесечја), или на захтев даваоца средстава.

Извештај обавезно садржи као прилог финансијску и другу документацију као доказ о утрошку средстава.

У року од 15 дана по истеку рока од 18.месеци од одпочињања бизниса покренутог овом мером корисници подносе свој завршни извештај, на основу кога се сачињава обједињени Извештај о успеху мере.

Уколико корисник средстава у прописаном року не поднесе извештај, или се на основу достављеног извештаја и увида у пратећу документацију утврди да мера није реализована у складу са одредбама уговора, корисник средстава обавезан је да врати примљена средства.

Члан 15.

Овај Правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Кнић“.

Број: 110-1207 /15-01
У Книћу, 30.09.2015.године.

ПРЕДСЕДНИК
Љубомир Ђурђевић, с.р.

АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ

На основу члана 56. став 1. тачка 8. Статута општине Кнић ("Службени гласник Републике Србије", бр. 95/08), председник општине Кнић дана 22.09.2015. године, доноси

ПРАВИЛНИК О ПРАВУ НА КОРИШЋЕЊЕ И НАЧИНУ КОРИШЋЕЊА ПРЕНОСИВИХ РАЧУНАРА ЗА СЛУЖБЕНЕ ПОТРЕБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о праву на коришћење и начину коришћења преносивих рачунара за службене потребе (у даљем тексту : Правилник) уређује се право на коришћење и начин коришћења преносивих рачунара за службене потребе изабраних, постављених и запослених лица у органима општине Кнић (у даљем таксту: корисник).

Члан 2.

Право на коришћење преносивих рачунара за службене потребе је право на доделу преносивог рачунара и његовог одржавања у исправном стању.

Члан 3.

Право на коришћење једног преносивог рачунара за службене потребе имају изабарана лица у органима општине и то:

- 1) Председник општине
- 2) Заменик председника општине
- 3) Председник Скупштине општине
- 4) Заменик председника Скупштине општине

Право на коришћење преносивог рачунара из става 1. овог члана, не искључује право на коришћење персоналног рачунара.

Члан 4.

Право на коришћење једног преносивог рачунара за службене потребе имају постављена лица у органима општине и то:

- 1) Секретар Скупштине општине,
- 2) Секретар Општинског већа,
- 3) Начелник Општинске управе

Право на коришћење преносивог рачунара из става 1. овог члана, не искључује право на коришћење персоналног рачунара.

Члан 5.

Доделу преносивих рачунара врши председник општине, односно лице које овласти, уз сагласност начелника Општинске управе, а на образложени писмени захтев изабраног и постављеног лица из члана 3. и 4. овог Правилника.

Члан 6.

Начелник Општинске управе има право да, у складу са потребама извршења задатака и послова, додели још 5 преносивих рачунара запосленима, уз сагласност председника, а на образложени писмени захтев начелника Општинске управе.

Члан 7.

Нестанак преносивог рачунара или квар на преносивом рачунару корисник је дужан да без одлагања писмено пријави начелнику Општинске управе.

Члан 8.

У случају нестанка преносивог рачунара ван пословних просторија корисника, корисник је дужан да надокнади његову тржишну вредност у време нестанка, обуставом од плате, а нови преносиви рачунар се набавља по утврђеној процедури.

У случају нестанка преносивог рачунара из пословних просторија корисника, корисник је дужан да поднесе писану пријаву о нестанку председнику, односно лицу које овласти, а које о томе одлучује.

Приликом преузимања преносивог рачунара корисник, уз реверс да је добио на коришћење преносиви рачунар, има обавезу да потпише изјаву о обустављању дела плате на име измирења вредности из става 1. овог члана.

Образац изјаве је саставни део овог Правилника.

Члан 9.

Преносиви рачунар може се заменити само у случају немогућности поправке истог.

Члан 10.

Евиденцију о корисницима и броју додељених преносивих рачунара води Општинска управа општине Кнић.

Члан 11.

Корисник преносивог рачунара је дужан да без одлагања врати преносив рачунар престанком правног основа по коме му је додељен на коришћење.

Корисник враћа преносиви рачунар Општинској управи општине Кнић.

Члан 12.

О спровођењу овог Правилника стара се Општинска управа општине Кнић.

Члан 13.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине Кнић".

Број : 401-1193/15-01
У Книћу: 22.09.2015. године

ОПШТИНА КНИЋ
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
Љубомир Ђурђевић, с.р.

Образац изјаве

ИЗЈАВА

Ја _____ (име и презиме), корисник преносивог рачунара _____ (модел) _____, (инвентарски број) _____ (серијски број) _____, сагласан-а сам да се у случају нестанка преносивог рачунара ван пословних просторија, изврши надокнада обуставом од моје плате по тржишној вредности у време нестанка преносивог рачунара.

У _____

Дана _____

Потпис корисника преносивог рачунара

АКТИ ДОМА ЗДРАВЉА "ДАНИЦА И КОСТА ШАМАНОВИЋ" КНИЋ

На основу члана 1. става 2. , члана 247. и 248. Закона о раду („Сл.гл. РС бр.24/05,61/05,54/09, 32/13, и 75/14) и чл. 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл.гласник РС бр:1/2015)

ПОСЛОДАВАЦ: Дом здравља „Даница и Коста Шамановић“, Кнић ,

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ: Синдикална организација Дома здравља и

ОСНИВАЧ УСТАНОВЕ: Општина Кнић – Општинско веће

дана 14.07. 2015. године, закључили су следећи

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА „ДАНИЦА И КОСТА ШАМАНОВИЋ,, У КНИЋУ**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: овај уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2

Овај уговор непосредно се примењује у Дому здравља у Книћу.

Овим колективним уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених Законом, Општим колективним уговором, и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија.

Овим Колективним уговором, и уговором о раду могу се утврдити већа права од права утврђених Законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором, као и друга права која нису предвиђена Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором , у складу са Законом.

Члан 3

Ако синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није донет, односно закључен у складу са одредбама Закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са Законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда Закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда Закона, општег акта и уговора о раду, у складу са Законом.

Члан 4

Послодавац је дужан да се придржава одредби овог Колективног уговора и уговора о раду у складу са Законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**1. Услови за заснивање радног односа****Члан 5**

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

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

Члан 6

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Репрезентативни синдикат дужан је да у року од седам дана достави своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикат не достави мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 7

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом који доноси министар надлежан за послове здравља.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање и објави и огласи на веб сајту Министарства здравља.

Пре оглашавања слободног радног места послодавац ће слободно радно место понудити запосленима интерним огласом при чему ће предност имати запослени са дужим радним стажом и запослени са нарушеним здравственим стањем.

Члан 8.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

Члан 9

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.).

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

3. Уговор о раду

Члан 10

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) радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду
- 11) елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим колективним уговором;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног и недељног рада и годишњег одмора.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са Законом И општим актима.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 11

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

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, овај уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Члан 12

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативном синдикату списак запослених и да на захтев репрезентативног синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

Члан 13

Обавеза је послодавца да обезбеди број извршилаца у складу са правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у Дому здравља у Книћу, односно у складу са кадровским планом Дома здравља.

4. Пробни рад**Члан 14**

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

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, односно образовања 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.

5. Приправници**Члан 15**

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова у Дому здравља у Книћу.

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

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.

6. Персонални досије запослених**Члан 16**

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

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

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

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

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

7. Општа оријентација и обука под надзором**Члан 17**

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 18

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.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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 19

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

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

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

Члан 20

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

8. Измена уговорених услова рада**Члан 21**

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 22

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим за чланове тима изабраног лекара.

1) 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,

2) ако је удаљености од места у коме запослени ради до места у које се распоређује 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, 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 III категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2 овог члана.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**1. Образовање****Члан 23**

Послодавац може, у складу са правилником и кадровским планом Дома Здравља у Книћу, 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 24

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

- 1) три радна дана за сваки испит;
- 2) 15 радних дана за дипломски испит;
- 4) 30 дана за дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

2. Стручно усавршавање

Члан 25

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 26

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 27

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

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

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

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор Дома Здравља у Книћу и ставља запосленима на увид до краја децембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље основан за територију града Крагујевца.

Члан 28

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 уже специјалистички испит.

Члан 29

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

Члан 30

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

Члан 31

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

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 32

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

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

Члан 33

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 32. 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 34

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом 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.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

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 руководилац 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 у оквиру 24 часа нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

Члан 36

У Дому Здравља у Книћу се може због природе посла обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, тј. непрекидност рада следећим редоследом:

1) сменским радом (који траје 24 часа у континуитету)

2) прековременим радом (дежурством, приправношћу, радом по позиву)

3) прерасподелом радног времена.

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 и овим уговором, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу

са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

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 са отвореним изворима јонизујућег зрачења

-стални рад у зони јонизујућег зрачења –штетан утицај зрачења

2) друга група послова - 35 сати

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

3) трећа група послова – 36 сати

- стални рад у служби хематологије И лабораторијама са заразним, токсичним И канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника И здравствених сарадника, перачи посуђа И чистачице – хигијеничари)

3) четврта група послова – 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби И кућном лечењу (радна места лекара, медицинских техничара и возача)

-стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре)

- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива) рад у перионицама (директан рад на машинама) И рад у централној стерилизацији.

4) пета група послова -38 сати

- стални рад ноћу (од 22,00 до 6,00 часова наредног дана) дужа од једне трећине радног времена

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из ст. 2. и 3. овог члана, сматра се радом са пуним радним ременом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да , након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 39

Дом Здравља у Книћу може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу Дома Здравља у Книћу, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

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

Изузетно од става 3. овог члана директор може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од расположивог кадра као и организације здравствене службе у пружању непрекидне здравствене заштите за територију Општине Кнић у складу са законом.

Приправност.

Члан 39а

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

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 39б

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

Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, здравствена установа може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), 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, непосредно по наступању околности предвиђених ставом 2 овог члана.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 40

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 39, 39а. и 39б. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 41

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 40. став 4. овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 41а

1. За време проведено у приправности, када запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим уговором.
2. Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.
3. Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Члан 42

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****Члан 43**

Запослени који ради најмање 6 часова дневно 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 44**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са законом.

3. Недељни одмор**Члан 45**

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Изузетно од става 1 овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1 овог члана, има право на недељни одмор, у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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 узастопно.

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор**Члан 46**

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 - један дан;

2) стручне спреме:

- најмање један а највише три дана

а) неквалификовани радник 1 радни дан

б) средња и виша стручна спрема 2 радна дана

ц) висока стручна спрема 3 радна дана

3) услова рада:

- за рад на пословима из прве групе члана 38. овог уговора - за 12 радних дана,

- за рад на пословима из друге групе члана 38. овог уговора - за 10 радних дана,

- за рад на пословима из треће групе члана 38. овог уговора - за 8 радних дана,

- за рад на пословима из четврте групе члана 38 овог уговора – за 5 радних дана,

- за рад на пословима из пете групе члана 38 овог уговора – за 3 радна 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 радна дана,

- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за седам радних дана;

б) 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 - за три радна дана.

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 47

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу радне јединице.

Руководилац радне јединице дужан је да сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима до 15-ог у месецу за наредни месец.

Послодавац ће при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 48

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - четири 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) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;

10) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;

11) поласка детета у школу –један радни дан

12) за спремање специјалистичког испита 30 радних дана

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 - три радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

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 49

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 50

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

- поласка детета у обданиште
- поласка детета у школу
- неге болесног члана уже породице
- смрти члана уже породице

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног овим уговором, када то не ремети процес рада.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири

недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

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

Члан 51

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због :

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

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

Члан 52

Запослени који ради у Дому здравља у Книћу 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 или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 53

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 54

Овим колективним уговором у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 55

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Члан 56

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 57

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 58

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 59

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 и има право на плату као да је радио на свом радном месту.

Запослени који одбије да обавља послове у складу са ставом 1 овог члана, не чини тиме повреду радне обавезе и не може да му се по том основу откаже уговор о раду.

Члан 60

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.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 61

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

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

Члан 62

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до 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 писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

Члан 63

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.

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 64

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

Члан 65

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.

У складу са упутствима медицине рада директор је дужан да омогући плаћено одсуство запосленом за коришћење одмора за превенције радне инвалидности, рехабилитацију И превентивну рекреацију у бањским И климатским лечилиштима, за време које одреди референтна медицина рада.

Члан 66

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, коме је утврђено професионално обољење, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 67

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 68

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује

синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 69

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

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

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

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

Члан 70

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

Члан 71

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са овим колективним уговором, правилником о безбедности И здрављу на раду и актом о процени ризика.

Члан 72

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

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 за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 73

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

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

Члан 74

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 директору послодавца.

Члан 75

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.

Члан 76

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду до једне трећине пуног радног времена у току рада и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

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

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 77

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона о раду, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 78

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду**Члан 79**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду које предлаже синдикат;
- 2) представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји пет чланова И чине га три представника запослених И два представника које именује директор од којих је једно лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

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

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 80

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

Директор, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

Члан 81

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознаје се 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) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 82

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

Члан 83

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

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

Члан 84

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 85

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

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

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 86

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 87

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

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

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

IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 88

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и овим уговором.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, и дела плате по основу радног учинка, у складу са законом.

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

Основна плата и додаци на плату рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

2. Висина основице

Члан 89

Висина основице за обрачун плате се утврђује на републичком нивоу у складу са Општим И посебним колективним уговором.

Члан 90

Висина основице за обрачун плате и сви други елементи за обрачун плате морају бити посебно исказани у обрачуну плате запосленог и запосленом бити достављени у роковима утврђеним законом.

Члан 91

Уколико Дом здравља у Книћу оствари приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују

јавни приходи и јавни расходи, плате запосленима се могу увећати до висине оствареног прихода, а сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

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.

Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом 1 овог члана, утврђују се општим актом послодавца.

Члан 92

Запослени има право на додаток на плату:

- 1) за рад на дан празника који је 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 и рад по позиву) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
- 6) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основне плате;

У случају када се запослени здравствени радник позове из приправности престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додаток на плату 26% од основне плате.

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

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

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

Члан 93

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у Дому здравља у Книћу, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно 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 додаток на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

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.

Члан 95

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

Члан 96

Лице са којим је послодавац закључио уговор о волонтерском раду може, у складу са општим актом код послодавца, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

4. Накнада плате

Члан 97

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

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

Члан 98

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

- 1) најмање у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

5. Накнада трошкова

Члан 99

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са колективним уговором и уговором о раду,

Дом здравља Кнић има право да уместо накнаде запосленом из става 1. тачка 1. овог члана, обезбеди превоз уколико је то за њу повољније (сопствени превоз или набавка месечне карте када постоји организован јавни превоз.

2) за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

4) за време проведено на службеном путу у трајању од 8-12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице

5) накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна

6) запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Члан 100

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 101

Послодавац може из сопствених прихода обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

6. Друга примања

Члан 102

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини стварно претрпљене штете по свим видовима накнаде у складу са законом и колективним уговором.

4) Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу;

О висини награде Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије;

5) Дечи запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком директора Дома здравља, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

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

1) 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;

2) једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;

4) две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу.

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

Члан 103

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

- уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,

- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,

- исплати награду запосленим женама поводом 8. марта у складу са одлуком директора Дома Здравља у Книћу, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Члан 104

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 утврђеним у ставу 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 сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 105

Послодавац може из сопствених прихода Дома здравља да запосленом обезбеди зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 106

Запосленом престаје радни однос и то:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима предвиђеним законом.

1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 107

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

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

2. Отказ од стране послодавца

Члан 108

Послодавац може да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду.

Члан 109

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза коју је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност.

Члан 110

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима прописаним Законом о раду, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења директора.

Члан 111

Директор је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене, 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 112

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених законом.

Члан 113

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 114

Послодавац 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 породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 4) деловања у својству представника запослених у складу са законом;

5) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

6) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 115**

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 116

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

Члан 117

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

Члан 118

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 119

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.

Члан 120

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:

- плану раду Дома здравља, односно уговору закљученом са Републичким заводом за здравствено осигурање;

- годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;

- структури остварених прихода и трошкова;

- учешћу плата у трошковима пословања послодавца;

- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

- 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 121

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

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

Члан 122

Списак са именима синдикалних представника у Дому здравља у Книћу, који је потписан од председника синдиката у Дому здравља у Книћу, прослеђује се директору.

Члан 123

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 омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

Послодавац може да репрезентативном синдикату обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико Дом здравља у Книћу располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 124

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у Дому здравља у Книћу 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.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна

Послодавац је дужан да синдикату достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 125

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције до 10 сати месечно зависно од потреба за синдикалним активностима.

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.

Број сати рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката (један сат на 500 чланова) на округу - граду, односно региону, покрајини и Републици.

Споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Ако споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става 1. овог члана.

Члан 126

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

- 1) председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у Дому здравља у Книћу;
- 2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 127

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

Члан 128

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак са представником репрезентативног 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 129

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

XI ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 130

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат 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 обрачуну (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава репрезентативни синдикат 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 131

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 репрезентативном синдикату.

О захтеву из предходног става овог члана који је достављен у писаној форми, репрезентативни синдикат 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, преко репрезентативног синдиката.

XII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 132

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом 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 133

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим 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 плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

**XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА
ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 134**

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор Дома Здравља у Книћу или лице које он овласти у писаној форми.

Члан 135

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, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**1. Индивидуални спор****Члан 136**

Општим актом и уговором о раду може да се предвиди поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, а из реда стручњака који је стручан за предмет спора.

Поступак пред арбитром покреће се у року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 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.

Члан 137

Ако арбитар у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 138

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

2. Колективни радни спор**Члан 139**

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

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 140**

Учесници овог уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствених критеријума за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама.

Члан 141

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 142

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 143

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писменом 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 синдикат образује одбор за преговоре.

Члан 144

Сва општа и појединачна акта Дома здравља ускладиће се са одредбама овог уговора, у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 145

Овај уговор ступа на снагу осмог од дана закључивања и објављивања у Службеном гласнику Општине Кнић.

Број: 01-94/2015

У КНИЋУ, ДАНА 14.07. 2015 ГОДИНЕ

УГОВАРАЧИ:

Др Љиља Илић, с.р., вд директора Дома здравља

Злата Бачаревић, с.р., председник Синдикалне организације Дома здравља у Книћу

Љубомир Ђурђевић, с.р., председник Општине Кнић

С А Д Р Ж А Ј

| | |
|--|-----------|
| АКТИ ОПШТИНСКОГ ВЕЋА | 1 |
| ПРОГРАМ ПОДРШКЕ ОСНИВАЊУ МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА И ПРЕДУЗЕТНИЧКИХ РАДЊИ КРОЗ СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ САМОЗАПОШЉАВАЊА ЗА 2015.ГОДИНУ | 1 |
| ПРАВИЛНИК О ДОДЕЛИ БЕСПОВРАТНИХ СРЕДСТАВА ИЗ БУЏЕТА ОПШТИНЕ КНИЋ ЗА 2015. ГОДИНУ НАМЕЊЕНИХ ЗА ПОДРШКУ ОСНИВАЊУ МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА И ПРЕДУЗЕТНИЧКИХ РАДЊИ КРОЗ СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ САМОЗАПОШЉАВАЊА..... | 1 |
| АКТИ ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ | 8 |
| ПРАВИЛНИК О ПРАВУ НА КОРИШЋЕЊЕ И НАЧИНУ КОРИШЋЕЊА ПРЕНОСИВИХ РАЧУНАРА ЗА СЛУЖБЕНЕ ПОТРЕБЕ | 8 |
| АКТИ ДОМА ЗДРАВЉА "ДАНИЦА И КОСТА ШАМАНОВИЋ" КНИЋ | 10 |
| КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДОМ ЗДРАВЉА „ДАНИЦА И КОСТА ШАМАНОВИЋ,, У КНИЋУ | 10 |