

На основу члана 247 Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење) учесници:

1. **ПОКРАЈИНСКА ВЛАДА** у Новом Саду, улица Булевар Михајла Пупина број 16 (у даљем тексту: Оснивач), коју представља и заступа проф. др Зоран Гојковић, покрајински секретар за здравство,
2. **ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА** коју представља и заступа директор Дом здравља Чока из Чоке, улица Сенћанска број 3 кога заступа директор др Биљана Мусулин Јањић и
3. **СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА СИНДИКАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ** Синдиканла организација Дом здравља Чока из Чоке, улица Сенћанска број 3 (у даљем тексту: Синдикат) коју представља и заступа Марко Булајић, председник

дана 30.03.2021. године, закључили су

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ДОМА ЗДРАВЉА ЧОКА

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1

Овим колективним уговором (у даљем тексту: овај уговор), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебни колективни уговор за здравствене установе), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, важење Уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

#### Члан 2

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада који нису уређени овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и подзаконских аката и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

#### Члан 3.

Овим Уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе.

Овим уговором и уговором о раду могу се утврдити већа права од права утврђених законом и Посебним колективним уговором и овим уговором, као и друга права која нису предвиђена Законом и Посебним колективним уговором за здравствене установе.

Овај Уговор непосредно се примењује на све запослене код послодавца.

#### Члан 4

Ако синдикат сматра да овај уговор, односно уговор о раду, није закључен у складу са одредбама закона и Посебног колективног уговора за здравствене установе, или да поједине одредбе нису у складу са законом и посебним колективним уговором за здравствене установе, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

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

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

Послодавац не може да користи рад преко агенције за привремено запошљавање, у складу са Законом.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 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 организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовање, радно искуство, број извршилаца независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са Законом.

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

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

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено радно време.

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

#### Члан 6

Правилник доноси директор здравствене установе уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да синдикату код послодавца достави и акт о распоређивању запосленог који је донет у складу са Правилником.

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

Ако синдикат не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

### 2. Поступак избора кандидата

#### Члан 7

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

1. Трајним премештајем запосленог
2. На основу споразума о преузимању
3. Спровођењем конкурса.

Поступак спровођења конкурса из става 1 тачка 3 овог члана, покреће послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом здравствене установе који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита а спроводи расписивањем јавног огласа.

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

Изузетно од става 1 овог члана, радно место директора јавне службе, попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са Законом.

#### Члан 8

Јавни оглас поред услова утврђених Правилником, садржи и

- назив и опис посла,
- начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време),
- радно време (пуно, непуно или скраћено),
- дужина пробног рада ако је за одређени посао предвиђени пробни рад,
- врста и степен стручне спреме, односно образовања који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- 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 сачињава се 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.

### 3. Уговор о раду

#### Члан 10

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
  - 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
  - 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
  - 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
  - 5) место рада;
  - 6) врста радног односа (на неодређено или одређено време);
  - 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено радно 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, додатка на плату и других примања утврђених са Законом и Колективним уговором;
  - 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
  - 13) позивање на колективни уговор 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 рада и годишњег одмора;
  - 17) трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2 тачка 11, 12 и 17 овог члана ако су они утврђени Законом, овим уговором или другим актом послодавца у складу са Законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

#### 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, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са Законом којим се уредјује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

#### Члан 12

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године, на захтев синдиката достави синдикату у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништа у РС, списак запослених и да достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

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

#### Члан 13

Послодавац је дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом.

### 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 из става 2 овог члана, морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

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

Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

### 5. Приправници

#### Члан 15

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

Здравствена установа може лицу са којим закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права у складу са законом, овим уговором или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности.

Послодавац је дужан да заснује радни однос на одредјено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који у складу са Законом доноси министар надлежан за послове здравља.

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

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

## **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 (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

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

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

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

## **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 уредјује 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 дозвољено и краће време за обуку.

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

Запослени и непосредни руководилац могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за безбедно 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 анек уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са Законом и овим уговором, у следећим случајевима:

- Због повећања, односно смањења обима посла
- Замена одсутног запосленог
- Замена привремено одсутног запосленог
- Боље коришћење средстава рада
- Потпуније коришћење стручне спреме запосленог.

#### Члан 22

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место без његовог пристанка, осим запослених који су у тиму 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 овим уговором.

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад до 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 са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу, не могу да буду распоређени у смислу 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 здравствене установе, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

##### Члан 24

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

- 1) три радна дана за сваки испит;
- 2) 20 радних дана за дипломски испит;
- 3) 30 радних 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, континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника.
2. Специјализација здравствених сарадника

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника сноси послодавац.

Трошкове континуиране едукације здравствених радника сноси, послодавац.

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

Запослени има право да професионално напредује у складу са законом.

#### Члан 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, према Плану стручног усавршавања (у даљем тексту: План) здравствених радника и здравствених сарадника, на основу предлога стручног савета здравствене установе.

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

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

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

На предлог Плана, мишљење даје Завод за јавно здравље Кикинда.

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

#### Члан 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.

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

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

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

#### Члан 29

Послодавац упућује запосленог на похађање 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, односно 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.

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

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

#### Члан 36

Послодавац обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (дежурством, и у изузетним случајевима - радом по позиву);

### 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 у складу са Законом и овим Уговором.

#### 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.

Послодавац актом о процени ризика утврђује радна места са повећаним ризиком.

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 и ангио-салама;

**2) друга група послова - 35 сати**

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

- стални рад у пријемној ургентној служби (радна места лекара, медицинских сестара И техничара као и болничара који раде непосредно на збрињавању хитних случајева),

- радна места у неонатологији (радна места лекара и медицинских сестара И техничара);

**3) трећа група послова - 36 сати**

- стални рад у службама патологије и судске медицине (радна места лекара, медицинских техничара, сестара и болничара),

- стални рад на пружању здравствених услуга и психијатријског лечења и збрињавања (радна места лекара, медицинских сестара и медицинских техничара), а у стационарним установама сви запослени на одељењу,

- рад на давању цитостатске терапије (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),

- радна места у операционим и порођајним салама (радна места лекара, бабица, анестетичара и инструментара),

- рад у хемодијализи (сви запослени у служби),

- рад у интензивној нези (радна места лекара, анестетичара и медицинских сестара и техничара),

- стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи сућа и чистачице - хигијеничарке),

- стални рад на одељењима са инфективним болесницима (сви запослени),

- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара И техничара);

**4) четврта група послова - 37 сати**

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

- стални рад на одељењима полуинтензивне неге и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна места лекара и медицинских сестара И техничара),

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

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

**5) пета група послова - 38 сати**

- стални рад ноћу (од 22 часа до 6 часова наредног дана) дуже од једне трећине радног времена.

Скраћено радно време из става 3. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из ст. 3. и 4. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

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.

#### Члан 39

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

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

### 4. Прековремени рад

#### Дежурство

#### Члан 40

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

Здравствена установа може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан у здравственој установи.

Дежурство из става 1 овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

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

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

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

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

#### Приправност и рад по позиву

#### Члан 41

Здравствена установа може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором.

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

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

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

За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица.

Одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује се време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и поједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Изузетно, одредбе овог члана односе се и на друге запослене у здравственој установи, уколико за тим постоји неодложна потреба.

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

## **Права запослених по основу прековременог рада**

### **Члан 42**

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

### **Члан 43**

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 42. 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 44**

За време проведено у приправности, када запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим Уговором.

Приправност у радном дану може трајати највише 16 сати а суботом, недељом и празником 24 сата.

Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог.

Изузетно од става 3 овог члана, запослени може да буде приправан и дуже, уколико је то неопходно због организације рада уз изричиту писмену сагласност запосленог.

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

#### **а) Прерасподела радног времена**

### **Члан 45**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

### **Члан 46**

За време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на накнаду у складу са овим уговором.

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

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

#### Члан 47.

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

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату у установи који припада синдикату делатности здравствене заштите становништва у РС, извештај о прековременом и ноћном раду.

#### Члан 48.

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

### IV ОДМОР И ОДСУСТВА

#### 1. Одмор у току дневног рада

##### Члан 49

Запослени који ради најмање шест сати 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 50

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са Законом.

#### 3. Недељни одмор

##### Члан 51

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 због распореда радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеним 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 је дужан да обезбеди 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 52

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 радни дан;

##### 2) стручне спреме:

- VII и VI степен стручне спреме – 5 радних дана

- V и IV степен стручне спреме – 4 радна дана

- остали – 3 радна дана

### 3) услова рада:

за рад на пословима из група послова утврђених у члану 36 КУ  
- за рад на пословима из прве групе - за 12 радних дана,  
- за рад на пословима из друге групе члана - за 10 радних дана,  
- за рад на пословима из треће групе члана - за осам радних дана,  
- за рад на пословима из четврте групе члана - за пет радних дана,  
- за рад на пословима из пете групе послова члана - за три радна дана;  
- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 52 овог Уговора – за три 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:

- особи са инвалидитетом - за пет радних дана,  
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана и свако наредно дете млађе од 14 година за 1 радни дан,  
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,  
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,  
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радних дана,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - за пет радних дана;

### б) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима 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 35 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.

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

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

## Члан 53

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

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених, груписан према пословима.

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

## V ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 54

Запослени има право на плаћено одсуство укупно до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) рођење детета другог члана уже породице - један радни дан;

- 5) усвајања детета - пет радних дана;
6. полазак детета у вртић, упис у први разред основне школе, упис у средњу школу и на факултет – 2 радна дана
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам 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 - два радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Изузетно од става 1 овог члана, 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 55

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 послове судског вештака у складу са законом.

### VI НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

#### Члан 56

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

- Смрти сродника који нису наведени у члану 54 Уговора,
- Опоравка, путовања, пружање здравствених услуга запосленом који нису обухваћени као право из обавезног здравственог осигурања;
- Присуство на политичким и другим састанцима;
- Учешће на спортским и другим такмичењима,
- Обављање личних послова,
- Бањског или другог лечења о трошку запосленог,
- Одлазак на стручну и научну екскурзију,
- И другим случајевима када се постигне споразум између запосленог и директора.

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

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

#### Члан 57

Неплаћено одсуство може се одобрити због:

1. Опоравка, путовања и пружања здравствених услуга запосленом које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања
2. Учествовања на културним и спортским приредбама у својству изводјача, као и учествовање на 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 58

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

### **VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

#### **1. Права и обавезе**

#### Члан 59

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 здравља на раду.

#### Члан 60

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

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

#### Члан 61

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 сноси послодавац.

#### Члан 62

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 63

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

#### Члан 64

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 и има право на плату.

#### **2. Послови са повећаним ризиком**

#### Члан 65

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

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

#### Члан 66

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

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

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

#### Члан 67

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 68

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 69

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.

Споразумом између послодавца и репрезентативног синдиката, регулисаће се начин остваривања права из ст. 1 овог члана.

#### Члан 70

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 професионалне болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

#### Члан 71

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 72

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује синдикат.

#### Члан 73

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
- одлуком репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

#### Члан 74

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

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

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедности и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима које се односе на безбедност и здравље на раду, а у случају наступања околности из ст. 1 тачке 1 и 2 овог члана, одмах по њиховом настанку.

#### Члан 75

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

На писмени 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 од 15 дана од дана пријема захтева.

#### Члан 76

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 77

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

#### Члан 78

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
- 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 79

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 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, у складу са Законом и Колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства има право на накнаду плате 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 80

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту у складу са чланом 188 Закона о раду, ако поступа у складу са Законом, Колективним уговором и општим актима послодавца. Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

#### Члан 81

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

### 4. Одбор за безбедност и здравље на раду

#### Члан 82

Одбор за безбедност и здравље на раду броји три члана.

- 1) Два представника запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) Један представник кога именује директор.

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 83

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 Одбора.

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 84

Одбор за безбедност и здравље на раду има следећа 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 85

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

#### Члан 86

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

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

#### Члан 87

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 88

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 мишљење о примени прописа о безбедности И здравље на раду.

### 5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

#### Члан 89

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

### 6. Колективно осигурање запослених

#### Члан 90

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 превентивног рекреативног одмора.

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

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

### VIII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАНЈА

#### 1. Елементи за утврђивање плате

#### Члан 91

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 сата месечно.

#### Члан 92

Коефицијент за обрачун плате запосленог изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремност.

#### 2. Висина основице

#### Члан 93

Висина основице за обрачун и исплату плата утврђује се сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Учесници овог уговора у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

#### Члан 94

Уколико установа остварује приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова у оствареним приходима, до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

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

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

#### Члан 95

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад за све дане празника који су нерадни дани у складу са законом, приликом дежурства као прековременог рада - 110% од основне плате;
- 2) за рад ноћу, приликом дежурства као прековременог рада и прековременог рада немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
- 3) за рад недељом приликом дежурства као прековременог рада и прековременог рада немедицинских радника и здравствених сарадника - 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство, односно рад по позиву, односно приправност) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;

б) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем - 0,4% од основне плате;

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

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

Основну плату за утврђивање додатка на плату чини основна плата увећана за радни учинак, у складу са Законом.

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

#### Члан 96

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственим установама, 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 увећање плате по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

#### Члан 97

Плата се исплаћује у једном делу и то до 10. у текућем месецу за претходни месец.

#### Члан 98

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

#### Члан 99

Лице са којим је послодавац закључио уговор о волонтерском раду може, 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 100

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних, органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативних 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.

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

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

#### Члан 101

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима, услед инфаркта, можданог удара, инсуфицијенције бубрега, сепсе, због одржавања трудноће, неге детета до 3 године живота, због старања о детету ометеном у развоју и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

#### Члан 102

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

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање плате за сате прековременог рада у висини 26% основне плате.

### 5. Накнада трошкова

#### Члан 103

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном друмском саобраћају, у складу са Правилником о накнадама за путне трошкове запослених и уговором о раду;

2) дневница за службено путовање у земљи

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

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

Здравствена установа 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.

Дневнице за службено путовање у земљи исплаћују се у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

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

#### Члан 104

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 105

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот, која не може бити мања од 80% од просечне зараде по запосленом у Републици према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

## 6. Друга примања

### Члан 106

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 по запосленом код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде по запосленом 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 неопорезованог износа који признаје РФ ПИО.

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом, другим прописима и општим актима.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 2 овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер запосленог, деца и родитељи запосленог.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 3. овог члана, Влада и синдикат преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину-новчана честитка у вредности до неопорезованог износа који је предвидјен Законом о порезу на доходак грађана у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката установе који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС.

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

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

2) једне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;

3) једне и по просечне зараде без пореза и доприноса 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

5) три просечне зараде у Републици Србији - за 40 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 и статистичких података из децембра месеца претходне године.

### Члан 107

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,
- сноси трошкове упућивања, смештаја и пансионских услуга запослених који учествују на спортским сусретима који организују институти и заводи за јавно здравље.

### Члан 108

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1) дуже (боловање дуже од 6 месеци) или теже болести запосленог (карцином, инфаркт, мождани удар, инсуфицијенција бубрега, сепса) или члана његове уже породице;

- 2) набавке медицинско - техничких помагала 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.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1. Рођење детета запосленог - у висини просечне месечне зараде у РС према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
2. Помоћ запосленој за један пشوкушај вантелесне оплодње – у висини три просечне месечне зараде у РС према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање
3. Помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у РС према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
4. Помоћ за побољшање материјално-социјалног положаја запослених – у висини просечне месечне зараде у РС према последње објављеним подацима органа надлежног за послове статистике.

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.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице остварује један запослени.

#### Члан 109

Послодавац је дужан да детету здравственог радника и другог запосленог у здравственој установи који је изгубио живот у обављању послова или у вези са обављањем послова, исплаћује месечну новчану помоћ и то по категоријама:

- За дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години
- За дете школског узраста до завршетка основне школе – 15% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години
- дете које похађа средњу школу, односно редовног студента – 25% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години.

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

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

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

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

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

#### Члан 110

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом обезбеди помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника до висине просечне зараде у РС према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.



Висина и начин исплате новчане помоћи запосленом, утврђује се посебном одлуком послодавца.

## IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 111

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 112

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

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

### 2. Отказ од стране послодавца

#### Члан 113

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне дисциплине, и то:

1. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или намерно неизвршавање радних обавеза
2. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду
3. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова
4. теже повреде прописа о безбедности и здрављу на раду
5. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена установа или појединац
6. ако се запослени понаша противно прописима о спречавању злостављања на раду испречавања дискриминације.

Повреда радних обавеза из овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињени намерно или из групе непажње.

#### Члан 114

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплине, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, осим у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

1. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно
2. неоправданог кашњења на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три радна дана месечно
3. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца- 3 дана месечно
4. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду
5. изазивања нереди и туче на раду
6. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза
7. изражавање и заступање политичких опредељења како међу запосленима тако и међу корисницима здравствених услуга
8. присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика, или неодазивање на упућене анализе
9. одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава које смањује способност за рад
10. злостављање на раду и злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду
11. пушење у просторијама или у кругу установе
12. одбијање присуства провери знања из области безбедности и здравља на раду и заштити од пожара
13. причињавање материјалне штете послодавцу, чињењем или нечињењем
14. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду
15. ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености.

#### Члан 115

Запосленом може престати радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то:

1. ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.
2. Ако одбије закључење анекса Уговора у складу са Законом о раду.

#### Члан 116

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

Захтев за покретање поступка у смислу ставе 1 овог члана, доставља се послодавцу који је дужан да по добијању захтева, образује комисију која утврђује знање и способност, односно резултате рада тог запосленог.

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

Комисија из ставе 3 овог члана, дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да оконча у року 10 дана. Један члан комисије мора обавезно бити представник синдиката чији је запослени члан.

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

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.)
- непосредним увидом у рад запосленог
- увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично)
- и на други погодан начин.

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

#### Члан 117

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу закона, има право на отказни рок и то:

1. 10 дана ако је навршио 10 година стажа осигурања
2. 20 дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Послодавац може запосленом из овог члана да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са законом и овим Уговором, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 118

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона и овог Уговора да, 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 следећих мера:

1. Привремено удаљење са рада без накнаде плате у трајању од једног до 15 радних дана
2. Новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца (у зависности од конкретне повреде) која се извршава обуставом од плате, на основу решења послодавца о изреченој мери
3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Поступак пре престанка радног односа

#### Члан 119

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случајевима утврђеним законом и ида му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене и доказе о учињеним повредама који указују на то да су се стекли услови за отказ, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писано упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

#### Члан 120

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.

#### Посебна заштита од отказа уговора о раду

#### Члан 121

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 или ако запослени сматра да му прети непосредна опасност по живот и здравље.

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

1. Привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења

2. За време трудноће, коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета
3. Одслужење и дослужење војног рока
4. Чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог
5. Деловања у својству представника запослених у складу са законом
6. Обрађања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

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

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

## **X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 122**

Када послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, о томе доноси:

1. Програм решавања вишка запослених, са списком запослених за чијим је радом престала потреба и предвидјеним мерама у складу са законом,
2. Одлуку о утврђивању вишка запослених и списак радника за чијим радом је престала потреба, са предвиђеним мерама – у случајевима када није обавезан да доноси програм из тачке 1 овог члана.

### **Члан 123**

Одредјивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. Основни критеријум-резултати запосленог,
2. Допунски критеријуми-социјално-економски положај запосленог.

### **Члан 124**

Резултати рада утврђују се на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у период од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене директора, односно лица овлашћеног од стране послодавца. Оцена се мора заснивати на елементима: квалитета и квантитета рада, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а односи се на период од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

### **Члан 125**

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењује се критеријум имовног стања запосленог, који се утврђује на основу:

1. Оствареног прихода по члану породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у период од годину дана,
2. Тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог породичног домаћинства.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца на основу исправа надлежних органа.

Предност има запослени са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно, са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини и деца запосленог као и друга лица која живе са запосленим, а он или његов супружник имају законску обавезу њиховог издржавања.

#### Члан 126

На запослене који остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се критеријуми:

1. Број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду
2. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом
3. Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или чланови његове уже породице болују од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа
4. Број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

#### Члан 127

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, без њихове сагласности по основу вишка, и то:

1. Инвалид рада, који је инвалидност стекао радом код послодавца,
2. Запосленој са 30, односно запосленом са 35 и више година стажа осигурања,
3. Самохраном родитељу са дететом до 7 година живота и
4. Родитељу са дететом са посебним потребама.

#### Члан 128

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину.

### **XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### Члан 129

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да приступају и иступају под условима прописаних статутом и правилима синдиката.

#### Члан 130

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

#### Члан 131

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

#### Члан 132

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

#### Члан 133

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику синдиката у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС, код послодавца, присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотри мишљења и предлози синдиката у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

#### Члан 134

Послодавац има обавезу да синдикат у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС, обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- плану рада здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом 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 у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС, омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### Члан 135.

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

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

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

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

#### Члан 136

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

#### Члан 137

Послодавац је дужан да 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 условног канцеларијског простора са неопходним канцеларијским намештајем у зависности од броја чланова синдиката;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор за истицања обавештења и информација
- 5) одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката
- 6) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикату;
- 7) обрачун и наплата других средстава синдиката;

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

9) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре.

Обавеза послодавца из става 1 тачка 5 овог члана престаје у складу са Статутом Синдиката даном престанка чланства запосленог у Синдикату.

Послодавац може да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административно-техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или друго одговарајуће превозно средство са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре и слично уколико здравствена установа располаже довољним бројем аутомобила и ако то није у супротности са одредбама Закона о буџету РС и другим законима.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно- спортских такмичења, путовања и сусрета запослених у организацији синдиката.

#### Члан 138

Послодавац је дужан да синдикату код послодавца достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са републичким Заводом за здравствено осигурање) осим аката ако су законом утврђени као пословна тајна.

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

#### Члан 139

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

1) на 40 плаћених сати рада месечно, ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката на нивоу Републике у вишим органима и телима и то:

- Председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског или републичког репрезентативног органа синдиката, има право на 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату

Број часова рада из става 2 овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката. (1 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, сразмерно броју чланова у складу са критеријумима.

Ако се не закључи споразум, члан органа синдиката има право на 50% плаћених сати из става 1 овог члана.

#### Члан 140

Послодавац је дужан да члану синдиката на функцији у органима, комисијама и телима синдиката и Савеза синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и ради оспособљавања на течајевима и семинарима и учешћа у раду органа, комисија и других тела Синдиката и Савеза синдиката.

Рад председника синдиката уређује се Споразумом.

#### Члан 141

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику синдиката у установи, који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС, учеснику у преговарању за закључивање Посебног колективног уговора исплаћује увећану месечну плату у висини три основице за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује и то:

1. Председнику односно поверенику синдиката у здравственој установи

2. Председнику, односно поверенику општинског, међуопштинског, окружног, регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, потписника Посебног колективног уговора.

#### Члан 142

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

#### Члан 143

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника 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 144

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 синдиката у установи који припада синдикату у делатности здравствене заштите становништва у РС (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови одбора, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског, републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Запослени коме мирују права и обавезе због избора, односно именовања на функцију у синдикату, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца, на одговарајуће радно место.

### **XII ОБАВЕШТАВАЊЕ СИНДИКАТА**

#### Члан 145

Послодавац је дужан да обавештава 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 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 146

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 писменој форми или упућује репрезентативном синдикату.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој 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.

### **XIII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**



#### Члан 147

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 здравственој установи.

#### Члан 148

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.

### **XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 149

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

#### Члан 150

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.

### **XV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

#### **1. Индивидуални спор**

#### Члан 151

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

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

- 1) Отказа уговора о раду
- 2) Радног времена
- 3) Остваривања права на годишњи одмор
- 4) Исплата плате и накнаде плате
- 5) Исплата накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом
- 6) Исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом
- 7) Дискриминације и злостављања на раду.

#### Члан 152

Поступак пред арбитром покреће се у року од три радна 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 153

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 154

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 155

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

## XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 156

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

#### Члан 157

Овај уговор закључује се на период од три године.

#### Члан 158

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

Свака уговорна страна може отказати овај Уговор уз писмено образложење.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим да су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

#### Члан 159

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.

Синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

#### Члан 160

Учесници овог колективног уговора именују по три члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике овог уговора обавештава о примени и датим аутентичним тумачењима овог уговора најмање једном годишње.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

<p><b>ЗА ОСНИВАЧА ПОКРАЈИНСКУ ВЛАДУ проф. др Зоран Гојковић, покрајински секретар за здравство</b></p>	<p><b>ЗА ПОСЛОДАВЦА Др Биљана Мусулин Јањић</b></p>	<p><b>ЗА СИНДИКАЛНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ Марко Булајић</b></p>
		