

Република Србија  
Аутономна Покрајина Војводина  
Специјална болница за психијатријске болести  
„Др Славољуб Бакаловић“, Вршац

Дел. бр. 01-960/1

Датум 19.07. 2022 год.  
В р ш а ц

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ  
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад  
Булевар Михајла Пупина 16

Број: 138-11-22/22 од 19.07. 2022 год.

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
КОД  
СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ ЗА ПСИХИЈАТРИЈСКЕ  
БОЛЕСТИ  
„ДР СЛАВОЉУБ БАКАЛОВИЋ“ ВРШАЦ**

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09,32/2013,75/2014,13/2017-одлука УС,113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС” бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I):

1. Покрајинска влада, Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16, коју представља и заступа покрајински секретар за здравство проф. др Зоран Гојковић ( у даљем тексту оснивач)
2. Специјална болница за психијатријске болести „Др Славољуб Бакаловић“ Вршац (у даљем тексту: Послодавац), кога представља и заступа директор Прим. др Татјана Воскресенски
3. Репрезентативни синдикат код Послодавца  
Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, који представља и заступа председник Љубинко Копил (у даљем тексту: Синдикат)

дана

године, у Вршцу з а к љ у ч у ј у

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
КОД СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ ЗА ПСИХИЈАТРИЈСКЕ БОЛЕСТИ  
„ДР СЛАВОЉУБ БАКАЛОВИЋ“ ВРШАЦ**

---

**I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

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

**Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката и одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС” бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I) (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).



### **Члан 3.**

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

### **Члан 4.**

Овим Уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови за рад за запослене од права и услова утврђених законом.

## **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 5.**

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

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

- (1) Правилник доноси директор здравствене установе, уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца.
- (2) –Репрезентативни синдикати дужни су да у року од 7 (седам) дана од дана достављања доставе своје мишљење на предлог Правилника.
- (3) Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става (2) овог члана, сматраће се да нема примедби.

#### **Члан 6.**

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. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

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

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

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

#### **Члан 7.**

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

Оправданим разлогом у смислу става 1. овог члана сматра се:

- болест запосленог,
- смртни случај члана уже породице,
- тежа болест члана уже породице,
- виша сила,
- позив војних или државних органа

О разлозима из става 2. овог члана, запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца.

#### **Члан 8.**

На захтев репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, послодавац је дужан да достави списак запослених на почетку сваке календарске године, као 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.

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

## **2. Пробни рад**

### **Члан 9.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје од једног до три месеца.

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

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

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

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

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

## **3. Приправници**

### **Члан 10.**

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, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

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

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

За време трајања приправничког стажа, приправник који је засновао радни однос са здравственом установом има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом којим се уређује рад и законом којим се уређује рад запослених у јавним службама, односно у складу са уговором о раду.

### **Члан 11.**



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

Лице са којим је закључен уговор о волонтерском раду, као раду ван радног односа, има права из обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

#### **Члан 12.**

Послодавац неће користити услуге агенција за привремено запошљавање.

#### **Члан 13.**

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

#### **Члан 14.**

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време у складу са трајањем свог Уговора о раду који је закључио са послодавцем.

#### **Члан 15.**

Послодавац ће сва лица која ангажује по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменом путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и на праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

### **4. Персонални досије запослених**

#### **Члан 16.**

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

У персноналном 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 боравка и број телефона, као и сваку промену тих података у року од 8 дана од промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.



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

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

## **5. Општа оријентација и обука под надзором**

### **Члан 17.**

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

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

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом ова обавеза односи се и на лица која су ангажована на основу уговора ван радног односа.

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, у складу са посебним актом који доноси директор.

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

Ментор потписом оверава успешно завршену обуку.

### **Члан 19.**



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

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог запосленог.

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

#### **Члан 20.**

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

### **6. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 21.**

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

Колективним уговором код послодавца се утврђују случајеви када ће се сматрати да постоји потреба процеса и организације рада.

#### **Члан 22.**

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, када то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

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

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

#### **Члан 23.**

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 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;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена 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 24.**

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 25.**

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

1. три радна дана за сваки испит;
2. 15 радних дана за дипломски испит;
3. 30 радних дана за дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

#### **2. Стручно усавршавање**



## Члан 26.

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. специјализације здравствених сарадника.

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси Послодавац.

Трошкове континуиране едукације здравствених радника сноси надлежна комора, послодавац, односно здравствени радник.

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.

## Члан 27.

Континуирана едукација подразумева:

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

## Члан 28.

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

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

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

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

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Панчево.

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 29.**

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

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 финансирао 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 све трошкове специјализације, односно уже специјализације које је финансирао послодавац, а који не обухватају износ зараде и накнаде зараде здравственог радника, односно здравственог сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

## **Члан 30.**

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

## **Члан 31.**

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

## **Члан 32.**

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

## **4. Едукација која није о трошку послодавца**

### **Члан 33.**

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

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

### **Члан 34.**

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 29. 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 35.**

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

Одлуком директора за поједине послове може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, а Радиолога и редген техничаре 30 часова недељно.

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

### **2. Распоред радног времена**

#### **Члан 36.**

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

#### **Члан 37.**

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 руководиалац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена, у року не краћем од 48 часова унапред. Ово правило искључују ванредне околности које послодавац није могао да предвиди.

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 38.**

Непрекидност пружања здравствене заштите, односно здравствених услуга код послодавца обезбеђује се следећим редоследом:

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

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

У случају смањеног броја кадрова у односу на План мреже или Кадровски план, а иста за последицу има изнуђену једну од ставки овог члана у ставу 1 тачка 1,2 и 3 послодавац ће одлуком директора активирати неопходан облика рада, а све у циљу обезбеђивања континуиране здравствене заштите.

## **3. Скраћено радно време**

### **Члан 39.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, 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, а на основу Акта о процени ризика код послодавца.

### **Члан 40.**

**Радно време** запосленог у складу, са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика (актом о процени ризика код послодавца) и стручном анализом 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 Актом о процени ризика код послодаваца као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

1. Прва група послова од 30 сати
  - Стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио -салама.
2. Трећа група послова од 36 сати
  - Стални рад на пружању здравствених услуга психијатријског лечења и збрињавања (радна места лекара и медицинских сестара и техничара), а у стационарним здравственим установама сви запослени на одељењу;
  - Радна места у интензивној нези (радна места лекара и медицинских сестара и техничара ),
  - Стални рад у служби лабораторије са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа 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 медицинских сестара и техничара).

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

Скраћено радно време из става 2 и 3 овог члана, сматра се радом са пуном 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 на радним местима која на основу Акта о процени ризика код послодавца подпадају под радна места којима се може скратити радно време.

#### **4. Прековремени рад**

##### **Дежурство**

##### **Члан 41.**

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

Послодавац 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 здравственом раднику, доноси директор здравствене установе.

Просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на деветомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно. Здравствени радник којем је одлуком директора здравствене установе уведено дежурство, има право на увећану плату за дежурство као прековремени рад, у складу са законом.

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 42.**

Послодавац 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 подједнаку 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 43.**

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са члановима 41. и 42. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

#### **Члан 44.**

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 44. 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 45.**

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

Приправност радним даном траје 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.

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



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

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

## **V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

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

#### **Члан 46.**

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

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

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

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

### **2. Дневни одмор**

#### **Члан 47.**

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

### **3. Недељни одмор**

#### **Члан 48.**

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

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

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

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

#### 4. Годишњи одмор

##### Члан 49.

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

**1) радног искуства:**

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

**2) стручне спреме и то:**

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

**3) услова рада:**

- за рад на пословима из прве групе члана 40. овог уговора - за 12 радних дана,
- за рад на пословима из треће групе члана 40. овог уговора - за осам радних дана.

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

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

**5) социјалног и здравственог статуса запосленог:**

- особи са инвалидитетом - за пет радних дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један 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 има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за седам радних дана;

**6) контакта са пацијентима:**

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 40 радних дана.

Доказ о испуњености услова за остваривања права из тачке 5. овог члана запослени је дужан да достави непосредном руководиоцу и кадровској служби.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.



## **Члан 50.**

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се Планом коришћења годишњих одмора за календарску годину који доноси директор, најкасније до 31. марта за текућу годину.

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

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

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

## **VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

### **Члан 51.**

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

1. склапања брака - седам радних дана;
2. склапање брака детета - три радна дана;
3. рођење детета - пет радних дана;
4. рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;
5. усвајања детета - пет радних дана;
6. теже болести члана уже породице - седам радних дана;
7. селидбе - три радна дана;
8. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
9. одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;
10. учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
11. упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;
12. за полазак детета у први разред основне школе - два радна дана;

Запослени има право на плаћено одсуство по основима наведеним у предходном ставу у укупном трајању од 7 радних дана у току календарске године.

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

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

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

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

#### **Члан 52.**

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа.

### **VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

#### **Члан 53.**

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

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

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

#### **Члан 54.**

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.



Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног колективним уговором код послодавца, 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 здравствене установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

#### **Члан 55.**

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

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

#### **Члан 56.**

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

### **VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

#### **1. Права и обавезе Послодавца и запослених**

#### **Члан 57.**

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

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмење једног представника запослених за безбедност и здравље на раду. Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се колективним уговором код послодавца. Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова, синдикалне организације односно репрезентативни синдикати споразумно.



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

Представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане и због одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да на писмени предлог представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим податцима који се односе на безбедност и здравље на раду, а у случају наступања ванредних околности и чешће.

#### **Члан 58.**

Послодавац је дужан да:

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

#### **Члан 59.**

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



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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### **Члан 60.**

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

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

#### **Члан 61.**

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

#### **Члан 62.**

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове, има право на плату као да је радио на свом радном месту.

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

#### **Члан 63.**

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

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

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

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

#### **Члан 64.**



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

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

#### **Члан 65.**

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

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

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

#### **Члан 66.**

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

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

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

#### **Члан 67.**

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

#### **Члан 68.**

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне



инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским леčiliштима, према упутствима медицине рада.

#### **Члан 69.**

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

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

#### **Члан 70.**

Послодавац је дужан да запосленом – 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 71.**

Запослени код послодавца бирају 3 представника за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из става 1 овог члана, у име запослених именује репрезентативни синдикат код Послодавца са највећим бројем чланова.

#### **Члан 72.**

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, и потписима запослених.
- Неповерење репрезентативних синдиката.

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 73.**

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

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

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

#### **Члан 74.**

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

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

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а у случају наступања околности из става 1. тач. 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 везаних за безбедност и здравље на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

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

#### **Члан 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 овим уговором.



Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, 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.**

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

#### **Члан 81.**

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

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

#### **Члан 82.**

Код Послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који чине представници запослених за безбедност и здравље на раду и представници Послодавца, с тим да број представника Послодавца мора бити за најмање једног мање од броја представника запослених.

Одбор броји 5 чланова.

Чланови одбора су:

1. Три представника запослених за безбедност и здравље на раду,
2. Два представника Послодавца које именује директор.

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

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и Репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 4. 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 свог представника у Одбору, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

#### **Члан 84.**

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

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



## **Члан 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 репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

## **Члан 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 мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

# **5. Колективно осигурање запослених**

## **Члан 89.**

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

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

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



## **IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Елементи за утврђивање плате**

#### **Члан 90.**

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

Плата се утврђује на основу:

1. основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
2. коефицијената којим се множи основица (у даљем тексту: коефицијент),
3. додатака на плату,
4. обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.
5. и дела плате по основу радног учинка, у складу са законом.

Плата, додаци на плату, друга примања запосленог не могу бити проглашени пословном тајном.

### **2. Основна плата**

#### **Члан 91.**

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

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

#### **Члан 92.**

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

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

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

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

### **3. Додатак на плату**

#### **Члан 93.**

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основне плате;
- 2) за рад ноћу – 26% од основне плате;
- 3) за рад недељом – 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) – 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате;
- 6) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

У случају када се запослени здравствени радник 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 из става 1. овог члана чини

основна плата увећана за радни учинак, у складу са законом.

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

#### **Члан 94.**

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово 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 95.**

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



## **Члан 96.**

Лице са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду, поред права утврђених законом има право и накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене месечне карте.

## **4. Рокови исплате плата**

### **Члан 97.**

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

## **5. Накнада плате**

### **Члан 98.**

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

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

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

### **Члан 99.**

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;

- 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 и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

#### **Члан 100.**

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

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

### **6. Накнада трошкова**

#### **Члан 101.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за долазак и одлазак са рада у висини цене месечне карте у јавном саобраћају до 50 км од седишта Послодавца;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Уместо накнаде из става 1. тачке 1 овог члана послодавац запосленом може обезбедити месечну карту када постоји организовани јавни превоз до места становања. У случају да јавни саобраћај није организован, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне карте (преплатне карте) у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна преплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна преплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, 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 102.**

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

### **7. Друга примања**

#### **Члан 103.**

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

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

#### **Члан 104.**

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

#### **Члан 105.**

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

1. 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
2. једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
3. једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
4. две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;
5. три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу.

#### **Члан 106.**

Послодавац може из сопствених прихода да:

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

#### **Члан 107.**

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог 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) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 2) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем



објављеном податку 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 Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Чланом уже породице из става 1. тач. 1), 2) и 5) 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 из става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

#### **Члан 108.**

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 нето плате у Републици у претходној години;

- за дете школског узраста до завршетка основне школе - 15% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

- за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента - 25% просечно исплаћене нето плате 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 плате 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, обезбеђује се из средстава послодавца.

#### **Члан 109.**

Послодавац може из сопствених прихода да запосленима обезбеди кредит, односно зајам за набавку зимнице, огрева, уџбеника или решавање других материјалних проблема запослених, у складу са посебном одлуком.

У случају уговарања већег обима права или уговарања нових права у односу на права утврђена законом и Посебним Колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, та права финансираће се из сопствених средстава болнице.

### **Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 110.**

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 111.**

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену Посебним колективним уговором, овим уговором или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код Послодавца;
4. ако 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;
5. ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;
6. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1) - 4) Закона о раду;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду на основу важећег Закона о раду РС;



8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

#### **Члан 112.**

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

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

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

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

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

- 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,
- узимањем изјава од запосленог, 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.

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

#### **Члан 113.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово



понашање такво да не може да настави рад код Послодавца, (у складу са посебним актом послодавца, као и) у следећим случајевима:

1. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно у току једног месеца или неоправдано изостајање са рада 5 радних дана са прекидима у току 6 месеци,
2. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 3 пута месечно,
3. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду,
4. изазивања нереда и туче на раду,
5. присуства на раду у алкохолисаном стању или под утицајем наркотика,
6. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза.

#### **Члан 114.**

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

1. неизвршавање, неблаговременно, несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
2. понављање повреде радних обавеза и непоштовање односно кршење радне дисциплине утврђене законом и интерним актима Болнице;
3. незаконит рад или друге неправилности у раду приликом обављања послова радног места;
4. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду;
5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
6. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;
7. незаконито располагање средствима;
8. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења;
9. ако запослени прими новац, поклон, услугу или прибави било какву другу корист за себе, чланове своје уже породице или физичка и правна лица која се оправдано могу сматрати интересно повезаним, а који могу утицати на непристрасност или професионално обављање дужности, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем дужности и обављањем здравствене делатности;
10. заговара или позива на неизвршавање радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, односно на непоштовање и неизвршавање прописа, налога и упутстава о раду заснованих на закону, интерним актима Болнице.



11. не поштује правила понашања, утврђена Правилником о кућном реду, Пословним кодексом и усвојеним акредитационим процедурама Болнице,
12. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код Послодавца;
13. тежа повреда прописа о безбедности и здрављу на раду;
14. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
15. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
16. одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
17. противно одредбама Закона о раду, Закона о здравственој заштити и интерним актима Болнице, неовлашћено даје податке из делокруга рада Болнице даје или преноси произвољне нетачне или лажне информације о раду Болнице другим запосленима или одаје пословну тајну;
18. противно одредбама закона неовлашћено даје или износи податке и информације о здравственом стању пацијента који се сматрају нарочито осетљивим подацима о личности или крши друга права пацијената утврђених Законом о правима пацијената и законом о заштити лица са менталним сметњама.
19. Не извршава законом и интерним актима Болнице прописане обавезе о заштити запослених, пацијента и имовине Болнице, од елементарних непогода и других ванредних догађаја којима се изазива конкретна опасност или штетна последица.

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

#### **Члан 115.**

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 110. тачке 1. до 6. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 5 радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

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

#### **Члан 116.**



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

#### **Члан 117.**

Директор је дужан да писано упозорење из чланова 112. и 113. овог уговора достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

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

#### **Члан 118.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу тачке 2 и 3 члана 110. овог уговора уместо отказа уговора о раду да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

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

#### **Члан 119.**

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

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



## **XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 120.**

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

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

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

### **Члан 121.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

### **Члан 122.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

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

### **Члан 123.**

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији 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 репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### **Члан 124.**

Послодавац је обавезан да овлашћеним 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 синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

#### **Члан 125.**

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

#### **Члан 126.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код послодавца, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:



1) обезбеди обављање административних 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 приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

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

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

1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката;

2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

Обавеза послодавца из става 2. тачка 1) овог члана престаје у складу са статутом синдиката даном престанка чланства запосленог у синдикату.

Послодавац може, репрезентативном синдикату код послодавца, да без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

## **Члан 127.**

Послодавац је дужан да репрезентативном 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 установе којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, 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 фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.



Послодавац је дужан да синдикату из става 1. овог члана достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

#### **Члан 128.**

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

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова 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 и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

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

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

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

#### **Члан 129.**

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

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



## **Члан 130.**

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

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

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

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

## **Члан 131.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно од става 1. овог члана, 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 репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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.

## **ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА**

## **Члан 132.**

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



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

### **Члан 133.**

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 усмено 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.

## **XII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

### **Члан 134.**

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

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

### **Члан 135.**

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

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

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

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



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

### **XIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 136.**

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

Запосленом се у писаном облику доставља лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 137. овог уговора.

### **XIV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

#### **1. Индивидуални спор**

#### **Члан 137.**

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

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

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

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

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



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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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

### **Члан 138.**

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

## **2. Колективни радни спор**

### **Члан 139.**

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

## **XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 140.**

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица уговорених страна.

Овај уговор закључује се на период од три године.

### **Члан 141.**

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

### **Члан 142.**

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

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



Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.

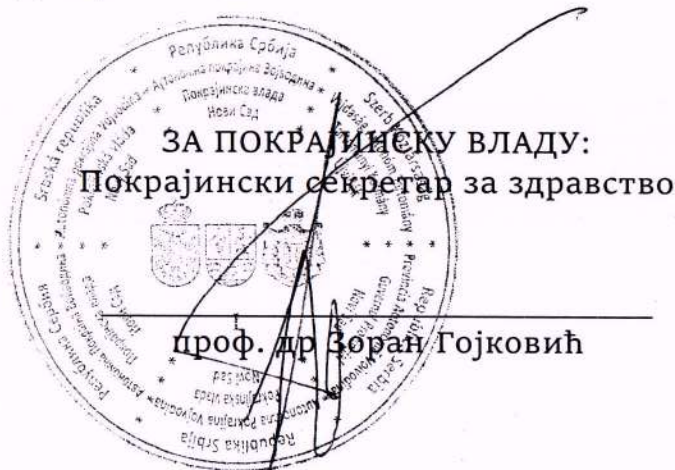
У случају отказа уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

#### Члан 143.

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

#### Члан 144.

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



ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ  
Синдикат запослених у здравству  
и социјалне заштите Србије  
Председник  
Љубинко Кеџил

ЗА СПЕЦИЈАЛНУ БОЛНИЦУ ЗА  
ПСИХИЈАТРИЈСКЕ БОЛЕСТИ  
„ДР СЛАВОЉУБ БАКАЛОВИЋ“ ВРШАЦ  
Директор  
Прим. др Татјана Воскресенски

Уговор је објављен на огласној табли дана 22.07.2022.  
Уговор је ступио на снагу дана 30.07.2022.

