



**ДОМ ЗДРАВЉА ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА  
ДОМА ЗДРАВЉА ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ**

2015. година

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1. и члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 1/2015),

1. Скупштина општине Петровац на Млави ( у даљем тексту: Оснивач ), кога представља и заступа председник дипл.правник Душко Нединић;

2. Дом здравља Петровац на Млави ( у даљем тексту: Послодавац ) кога представља и заступа директор др Мира Ранковић, и

Репрезентативни синдикати код послодавца и то:

1. Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије, Јединствена синдикална организација запослених у здравству и социјалној заштити у Петровцу за више послодавца коју представља и заступа председник Златибор Јовановић;

2. Синдикат медицинских сестара и техничара Србије – Основна организација у Дому здравља Петровац на Млави коју представља и заступа председник Драги Јанковић, дана 12.06.2015. године у Петровцу на Млави закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМА ЗДРАВЉА ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ

### І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

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

#### Члан 2.

(1) Колективни уговор код послодавца (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и посебним колективним уговором који се односи на здравствене установе.

(2) Колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и посебним колективним уговором који се односи на здравствене установе као и друга права која нису предвиђена посебним колективним уговором који се односи на здравствене установе у складу са законом.

(3) На права и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, као посебног колективног уговора који се односи на здравствене установе.

(4) Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се здравствена установе из Плана мреже здравствених услова, утврђеним Уредбом о Плану мреже здравствених услова („Службени гласник РС”, бр. 42/06, 119/07, 84/08, 71/09, 85/09, 24/10, 6/12, 37/12 и 8/14).

#### Члан 3.

(1) Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

(2) Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором установе.

#### **Члан 4.**

(1) Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

(2) Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона и уговора о раду, у складу са законом ако послодавац не поступи по захтеву синдиката.

(3) Послодавац код кога није основан синдикат, на основу захтева репрезентативних синдиката потписника посебног колективног уговора који се односи на здравствене установе доствиће општи акт, а ако не доноси општи акт –уговор о раду запосленог, којим се уређују права, обавезе и одговорности које се уређују колективним уговором код послодавца.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

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

#### **Члан 5.**

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

(2) Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, врста и опис послова, степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, потребан број звршилаца, послове за које је предвиђен пробни рад и приправнички стаж са дужином трајања као и потребно радно искуство и др.

(3) Правилником се утврђује и број извршилаца.

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

(5) Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником који мора бити у складу са кадровским планом послодавца и потребама установе .

#### **Члан 6.**

(1) Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

(2) Репрезентативни синдикати дужни су да у року од 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.

### **2.Поступак избора кандидата**

#### **Члан 7.**

(1) Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом здравствене установе који доноси министар надлежан за послове здравља.

(2) Директор је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства.

## Члан 8.

(1) Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

(3) Ако два или више кандидата испуњавају услове за заснивање радног односа, предност по основу радног искуства ће имати онај кандидат који је радно искуство стекао радом у установи.

## Члан 9.

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

(2) О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

(3) О избору кандидата одлучује директор.

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

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

## 3. Уговор о раду

### Члан 10.

(1) Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун Послодавца закључује директор или лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Радни однос на одређено време сматра се заснованим на неодређено време ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени по истеку времена за које је уговор закључен, настави да обавља послове код Послодавца најмање пет радних дана.

(2) 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 и 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) елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања 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) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена.

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

(4) Уговор о раду не мора да садржи елемент из става (2) тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

## Члан 11.

(1) Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад. Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

(2) 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. Директор је дужан да запосленом стави на увид акта која се односе на заштиту права, уколико се запослени или Синдикат у његово име за заштиту својих права обраћа органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима.

(3) 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. Забрањени су сви облици дискриминације и злостављања на раду, према опису и садржају утврђеним законима и подзаконским актима.

Списак посредника за посредовање у поступку заштите од злостављања код Послодавца, сачиниће посебним споразумом репрезентативни синдикати и Послодавац када се за то стекну услови.

(4) 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 4. овог члана сматра се:

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

(5) Запослени је дужан да без одлагања обавести послодавца о разлозима из става 4. овог члана

## **Члан 12.**

(1) Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима списак запослених и да на захтев репрезентативних синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

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

## **Члан 13.**

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

## **4. Пробни рад**

### **Члан 14.**

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

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

(3) Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.

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

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

## **5. Приправници**

### **Члан 15.**

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

(2) Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који у складу са законом, доноси министар надлежан за послове здравља (у даљем тексту: министар).

(3) Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос протеклом времена за које је радни однос заснован.

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

## **6. Персонални досије запослених**

### **Члан 16.**

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

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

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

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

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

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

### **Члан 17.**

(1) 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.

(2) 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.**

(1) 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.

(2) Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

### **Члан 19.**

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

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

(3) Запослени и непосредни руководиоца могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

### **Члан 20.**

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

## **8. Измена уговорених услова рада**

### **Члан 21.**

(1) Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

(2) Поред случајева измена уговорених услова рада утврђених законом, послодавац може да анексира уговор о раду у случају промене битних елемената уговора о раду утврђених законом, као и у случају доношења или промене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, ради усаглашавања са променама из тог општег акта.

## Члан 22.

(1) За време трајања радног односа, запослени може бити премештен на друге одговарајуће послове за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, када то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

- кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;
- кад привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- кад 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;
- због замене запосленог који је на специјализацији.

(2) Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују Послодавац и запослени.

## Члан 23.

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

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

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором код послодавца;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 km 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;

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

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

## Члан 24.

(1) Уз анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

(2) Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

(3) Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу закона, оспорава законитост анекса уговора.

(4) Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана.



## **Члан 25.**

(1) Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

(2) У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта.

## **III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1.Образовање**

#### **Члан 26.**

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 27.**

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

- 1) три дана за сваки испит;
- 2) 15 дана за дипломски испит;
- 3) 30 дана за мастер академске студије (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората);
- 4) 10 дана за вежбе у току године уколико не ремети редован процес рада.

(2) Уз захтев за плаћено одсуство запослени је дужан да достави одговарајући доказ (фотокопију пријаве).

### **2. Стручно усавршавање**

#### **Члан 28.**

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

- 1) специјализације и уже специјализације;
- 2) континуирану едукацију у складу са делатношћу установе;

(2) Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац само у случајевима ако запосленог упути радна организација због потребе процеса рада.

(3) Дом здравља Петровац на Млави посебним актом регулише питања везана за специјализације и уже специјализације.

#### **Члан 29.**

Континуирана едукација подразумева:

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

### **Члан 30.**

(1) 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 здравствене установе.

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

(3) Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до краја октобра текуће године за наредну годину.

(4) План из става (1) овог члана усваја управни одбор здравствене установе и ставља запосленима на увид до краја новембра текуће године за наредну годину.

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

(6) Послодавац је дужан да план стручног усавршавања, по његовом усвајању, достави репрезентативним синдикатима.

### **Члан 31.**

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

### **Члан 32.**

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

### **Члан 33.**

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

### **Члан 34.**

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

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

### **Члан 35.**

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

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

## **Члан 36.**

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 35. 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 37.**

- (1) Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.
- (2) Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.
- (3) У случају из става (2) овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.
- (4) Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач.

### **2.Распоред радног времена запосленог**

#### **Члан 38.**

- (1) Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).
- (2) Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.
- (3) Изузетно од ст. (1) и (2) овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.
- (4) Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.
- (5) Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

#### **Члан 39.**

- (1) Здравствена установа, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:
  - 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
  - 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чланом 44. став (2), радом по позиву);
  - 3) прерасподелом радног времена.
- (2) У случају прерасподеле радног времена радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 сати.

### **3.Скраћено радно време**

#### **Члан 40.**

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

дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом и овим уговором.

Радна места са скраћеним радним временом су радна места у зони јонизујућег зрачења, хитној помоћи, кућном лечењу, патронажи, лабораторијама, стоматологији, централној стерилизацији, санитетском транспорту и уклањању медицинског отпада.

Радна места са повећаним ризиком биће ближе одређена Актом о процени ризика.

#### **Члан 41.**

(1) 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 и стручном анализом службе медицине рада.

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

1) прва група послова од 35 сати

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

2) друга група послова од 37 сати

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

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

3) трећа група послова од 38 сати

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

(3) Скраћено радно време из става (2) овог члана, не може бити краће од 35 сати недељно.

(4) Скраћено радно време из ст. (2) и (3) овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

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

### **4. Прековремени рад**

#### *Дежурство*

#### **Члан 42.**

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

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

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

Дежурство се обавља ноћу, у дане државних празника и недељом.

Дежурство које се уводи ноћу почиње после 2. смене, а завршава се почетком рада 1. смене.

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

(4) Изузетно од става (3) овог члана послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од делатности здравствене установе, расположивог кадра, као и организације здравствене службе за територију коју покрива здравствена установа, у складу са законом.

## *Приправност*

### **Члан 43.**

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

(2) Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

## *Рад по позиву*

### **Члан 44.**

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

(2) Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, здравствена установа може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), организовати рад по позиву.

(3) Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите, непосредно по наступању околности предвиђених ставом (2) овог члана.

## *Права запослених по основу прековременог рада*

### **Члан 45.**

(1) Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл.42-44. и чланом 109. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

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

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

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

(5) О слободним сатима се води евиденција.

(6) За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно.

(7) Остали облици прековременог рада су сви остали облици радног ангажовања запослених дужи од пуног радног времена.

(8) Запослени је обавезан, по одлуци директора, да ради дуже од пуног радног времена када је то неопходно у случају:

- више силе;
- изненадно повећања обима посла;
- завршетка процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело знатну материјалну штету;
- предузимања неодложних мера за безбедност и непрекидно пружање здравствене заштите;

- спречавања кварења сировина, материјала или отклањања кварова на средствима за рад, уређајима, машинама, инструментима, опреми, спречавања или отклањања кварова и штетног дејства и изненадних промена на објектима и инсталацијама и у другим случајевима;
- потребе да се замени изненада одсутни запослени;
- у другим случајевима када послодавац оцени да је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

#### **Члан 46.**

(1) Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 45. став (4) овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чланом 109. овог уговора.

(2) 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 47.**

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

(2) Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

(3) Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

#### **Члан 48.**

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

## **V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 49.**

(1) Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

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

### **2. Дневни одмор**

#### **Члан 50.**

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

### 3. Недељни одмор

#### Члан 51.

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

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

(3) Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

(4) Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

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

### 4. Годишњи одмор

#### Члан 52.

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

1) радног искуства:

– за сваке три године рада у радном односу – један дан;

2) стручне спреме:

-виока стручна спрема – 5 радних дана,

-виша стручна спрема - 4 радна дана,

-средња стручна спрема и КВ – 3 радна дана,

-остали послови – 2 радна дана,

3) услова рада:

– за рад на пословима из прве групе члана 41. овог уговора – за 10 радних дана,

– за рад на пословима из друге групе члана 41. овог уговора – за пет радних дана,

– за рад на пословима из треће групе послова члана 41. овог уговора – за три радна дана;

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

– изузетне резултате рада – пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

– инвалиду рада – за три радна дана,

– родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана,

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана,

– запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,

– запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – за пет радних дана,

Хроничне болести од већег социјално - економског значаја које захтевају непрекидно лечење, у смислу ове тачке су: ХИВ инфекција или од заразних болести ( тbc,хронични хепатитис), малигна болест, хемофилија, шећерна болест, епилепсија, мултипле склероза, лица у терминалној фази хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистична фиброза, системска аутоимуна болест, реуматска грозница.

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

б) контакта са пацијентима:

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

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

(3) Изузетно од става (2) овог члана, запослени који раде скраћено радно време, у складу са законом и овим уговором, имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

### **Члан 53.**

(1) Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину.

(2) Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

(3) Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

(4) Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и овим Уговором.

(5) Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

(6) Запослени који користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

(7) Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

### **Члан 54.**

(1) У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

(2) Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

### **Члан 55.**

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

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

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

(4) Време коришћења годишњег одмора запослених утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за календарску годину који доноси директор (или запослени на кога је директор пренео овлашћење), најкасније до 28. фебруара за текућу годину.

(5) Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(6) Решење о коришћењу годишњег одмора, изузетно послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора. ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог.

(7) Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.



(8) Решење о коришћењу годишњег одмора којим је утврђено коришћење одмора у деловима по захтеву запосленог, а дође до промене термина, запослени неискоришћене дане користи у договору са непосредним руководиоцем, о чему се води посебна евиденција, уз доношење посебног решења.

## **VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

### **Члан 56.**

(1) Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) склапање брака детета – три радна дана;
- 3) рођење детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – два радна дана, за лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 7) селидбе – три радна дана;
- 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
- 9) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат – до седам радних дана;
- 10) упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;
- 11) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца и то:
  - 1) организованим активностима Синдиката до пет радних дана,
  - 2) личних разлога – три радна дана,

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

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

(3) Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ који не морају истовремено да живе у заједничком домаћинству са запосленим као и други сродници под условом да живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

(4) 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 57.**

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

## **VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

### **Члан 58.**

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

- 1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства, ако се не ремети процес рада;

- 3) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 4) смрти сродника који нису обухваћени чланом 56. овог уговора;
- 5) за неговање болесног члана уже породице којим се сматрају наведени у члану 56. овог уговора;
- 6) ради прибављања потребне документације у циљу регулисања радног односа.

(2) 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.

(3) Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести, смрти у породици као и у случајевима које није могуће планирати.

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

#### **Члан 59.**

(1) Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама само у организацији здравствених установа и синдиката;
- 2) поласка детета у школу или на факултет;
- 3) склапања брака члана уже породице који нису обухваћени чланом 56. овог уговора;
- 4) изградње или адаптације сопствене стамбене зграде или стана;
- 5) других разлога личне природе ако се не ремети процес рада.

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

#### **Члан 60.**

(1) 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.

(2) 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 61.**

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

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

#### **1. Права и обавезе**

#### **Члан 62.**

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

#### **Члан 63.**

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

#### **Члан 64.**

(1) 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.

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

#### **Члан 65.**

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

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

(3) Трошкове оспособљавања из става (1) овог члана сноси послодавац.

#### **Члан 66.**

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 67.**

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

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

#### **Члан 68.**

(1) 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.

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

(3) У случају из става (1) овог члана, када запослени напусти радно место, има право на плату.

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

#### **Члан 69.**

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

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

#### **Члан 70.**

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

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

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

#### **Члан 71.**

(1) 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.

(2) 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.

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

#### **Члан 72.**

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 73.**

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

(2) Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1 . овог члана доноси директор на предлог спец.медицине рада, при периодичном прегледу, или института за медицину рада до 5 радних дана.

(3) Број запослених који се упућује на овај вид одмора не може бити мањи од 1% , нити већи од 5% запослених код послодавца.

(4) Трошкове одмора сноси Послодавац.

#### **Члан 74.**

(1) Директор Установе је дужан, да у складу са законом, организује спровођење обавезних превентивних, систематских прегледа, предвиђених законима из области здравствене заштите и здравственог осигурања.

(2) Установа у складу са законом у оквиту финансијских могућности, о свом трошку упућује запослене на превентивно- рекреативне одморе у сарадњи са Синдикатом, у складу са колективним уговором и овим Уговором.

#### **Члан 75.**

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

(2) Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом, коме је утврђено професионално обољење, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

#### **Члан 76.**

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

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу претходног става.

(3) Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу овог члана запослени се сматра вишком у складу са законом.

### **3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 77.**

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

(2) Синдикати врше избор представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених) и то по једног представника из редова запослених на сваких 50 чланова синдиката.

(3) Запослени по организационим јединицама Послодавца дају предлог представника запослених из редова запослених, у писаној форми, Одбору Синдиката.

(4) Одбор Синдиката врши избор представника запослених који су предложени у складу са претходним ставом и то онолики број који им припада по броју чланова Синдиката у складу са претходним чланом овог Уговора.

(5) Изабрани су представници запослених за које се изјасни већина од укупног броја чланова Одбора.

#### **Члан 78.**

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

(2) 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 или 2/3 чланова органа који га изабрао.

Неповерење се исказује у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених, односно чланова Одбора Синдиката.

(3) 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 79.**

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.

## **Члан 80.**

(1) 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, извештајима лекара о обољењима која утичу на смањење радне способности 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 резултатима претходних и периодичних лекарских прегледа;
- 6) на захтев одбора и с свим битним питањима из области безбедности и здравља на раду, а која се непосредно односи на запослене.

(2) Послодавац је дужан, у складу са Законом, да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог, представника запослених и Одбор.

## **Члан 81.**

(1) 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, увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду као и учествовање у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

(2) 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 од петнаест дана од дана пријема захтева.

## **Члан 82.**

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 83.**

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, извести најкасније у року од три дана:

1. представника запослених,
2. одбор Синдиката,
3. директора Послодавца

#### **Члан 84.**

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 ради на реализацији предлога репрезентативног синдиката који га је изабрао, везаних за сва питања из безбедности и здравља на раду;
- 8) прима и посебно евидентира пријаве запослених који су шиканирани на радном месту (мобирани) од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених у Установи, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог. Сваку овакву пријаву прослеђује Одбору за безбедност и здравље на раду као и лицу за подршку запослених.
- 9) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

#### **Члан 85.**

(1) Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство, ради обављања активности 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 присуства инспекцијском надзору, у складу са законом и овим уговором.

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

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

#### **Члан 86.**

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

#### **Члан 87.**

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

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

#### **Члан 88.**

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду је саветодавно тело састављено од изабраних представника запослених и представника послодавца. Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;

2) представници које именује директор.

(2) Одбор за безбедност и здравље на раду броји укупно 5 чланова, и то:

1) 2 члана- представника запослених изабраних од стране синдиката,

2) 2 члана- представника изабраних од стране послодавца, и

3) 1 члана- представника запослених који није члан ни једног репрезентативног синдиката код послодавца.

Број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

(3) Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

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

### **Члан 89.**

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

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

(3) Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова на период од једне године.

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

(5) Одбор заседа по потреби, а најмање једном у 3 месеца.

(6) Одбор доноси одлуке, закључке и ставове већином од укупног броја чланова.

(7) У случају поделе гласова, одлучујући је глас председника.

(8) Седнице Одбора заказује председник.

(9) Одбор може донети пословник о свом раду.

### **Члан 90.**

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 и сугестије;
- 13) Активно учествује у поступку око израде акта о процени ризика, као и у праћењу реализације истога;
- 14) Предлаже измене и допуне акта о процени ризика уколико сматра да сви ризици нису обухваћени или су се појавили нови ризици по здравље и безбедност на раду запослених;
- 15) Активно прикупља ризике на радним местима путем пријава запослених, као и путем спроведених анкета међу запосленима, на бази којих тражи нове процене послова са аспекта повећаних ризика;
- 16) Активно учествује са Послодавцем у одређивању правних и физичких лица за мерења штетних утицаја на раду и израду акта о процени ризика, у законом одређеним поступцима за то;
- 17) Предлаже проверу здравствених прегледа запослених уколико оцени да постоји основаност за то;
- 18) Прима пријаве запослених који су злостављани на радном месту од стране другог запосленог, групе запослених или од стране својих надређених у Установи, што утиче на безбедност и здравље на раду запосленог. Посебно евидентира пријаве запослених који су се обратили представнику запослених или самом Одбору. Када то оцени упућује запосленог на посебне видове заштите од злостављања у сарадњи са Синдикатом чији је запослени члан, лицем за подршку запосленима и послодавцем.

#### **Члан 91.**

(1) Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне просторне и административно - техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку и да решењем одреди лице које ће бити задужено за обављање ових послова.

(2) Да омогући одбору коришћење телефонске линије, интернет портала и просторије које користе синдикати потписници овог уговора, ако нема могућности да им обезбеди посебне услове за рад.

(3) Послодавац ће о свом трошку извршити претплату стручно-информативних издања из безбедности и здравља на раду, за потребе рада представника запослених и Одбора, по предлогу Одбора.

(4) На писани захтев представника запослених за пружање стручне помоћи или доставу података и документације везане за безбедност и здравље на раду, директор, односно одређено лице за послове безбедности и здравља на раду, дужни су да доставе одговор односно тражени податак или документацију у року од најкасније 15 дана од дана пријема захтева.

#### **Члан 92.**

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

(2) 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 у писаној форми.

#### **Члан 93.**

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

(2) Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

## **5.Право на плаћено одсуство представника запослених – чланова Одбора**

### **Члан 94.**

(1) Представници запослених - чланови Одбора, за време обављања ове функције, код Послодавца имају права на 5 плаћених часова месечно за обављање дужности које проистичу из функције члана Одбора.

(2) Председник Одбора има право на 10 плаћених часова месечно за обављање послова који проистичу из функције председника Одбора.

(3) Представник запослених има право на плаћено одсуство ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, ван Одбора, по одобрењу Послодавца до 5 радних дана годишње.

(4) Поред часова рада из става 2. овог члана, представник запослених – члан Одбора има право на плаћено одсуство ради присуствовања семинарима, саветовањима и другим видовима едукације везане за примарну здравствену заштиту о трошку послодавца, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

(5) На основу предлога Одбора за присуствовање разним видовима едукације из области здравља и безбедности на раду, директор доноси коначну одлуку о едукацији.

### **Члан 95.**

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

(2) 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.

### **Члан 96.**

(1) Послодавац је дужан да Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о резултатима претходних и периодичних лекарских прегледа запослених;
- 6) на захтев Одбора и са свим другим битним питањима из области безбедности и здравља на раду, а која се непосредно односе на запослене.

(2) Послодавац је дужан, у складу са законом, да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за Одбор.

### **Члан 97.**

Ако Послодавац не прихвати иницијативу или предлог Одбора или не поступи по одлуци и закључку Одбора, Одбор може да се обрати надлежној инспекцији, ради решавања спорног питања.

## **6.Улога Одбора везана за акт о процени ризика на радним местима**

### **Члан 98.**

(1) На седницима Одбора, када се разматра предлог акта о процени ризика на радним местима, обавезно присуствују: представник службе медицине рада и стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду (уколико није члан Одбора).

(2) Послодавац је обавезан, да пре коначног усвајања акта о процени ризика на радним местима, размотри све примедбе, предлоге и сугестије Одбора, представника запослених и одбора Синдиката и да писаним путем да образложен одговор најкасније на три дана по усвајању акта о процени ризика на радним местима.

(3) Ако Послодавац не прихвати примедбе на предлог акта о процени ризика на радним местима, Одбор може тражити од Управе за безбедност и здравље на раду, инспекције рада и одбора Синдиката помоћ у решавању спорних питања.

#### **Члан 99.**

Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке ради информисања запослених.

### **7.Сарадња Одбора, Послодавца и синдиката**

#### **Члан 100.**

(1) Одбор, Послодавац и одбор Синдиката дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

(2) Одбор је обавезан да своје одлуке и закључке доставља одбору Синдиката, на њихов захтев.

(3) На захтев Одбора, одбор Синдиката обавезан је у року од 10 дана да заузме став по одређеном питању у вези са безбедношћу и здрављем запослених на раду и о томе извести Одбор, а по потреби и Послодавца.

#### **Члан 101.**

(1) У случају евентуалног спора у реализацији права и обавеза у области безбедности и здравља на раду, исти ће се настојати решити мирним путем – споразумом или путем арбитра.Пре покретања спора затражиће се стручно мишљење Управе за безбедност и здравље на раду.

(2) Учесници у закључењу овог Уговора могу решавати настали спор и путем Агенције за мирно решавање спорова, уколико је предмет спора у надлежности Агенције.

(3) Уколико се спор не реши мирним путем, исти ће се решавати путем надлежног суда

#### **Члан 102.**

Запослени уживају заштиту у складу са законом и колективним уговором и овим Уговором.

### **8. Средства и опрема за личну заштиту на раду**

#### **Члан 103.**

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

### **9. Колективно осигурање запослених**

#### **Члан 104.**

(1) 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.

(2) Послодавац је дужан да, поред осигурања из става (1) овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, од повреда на раду и професионалних обољења у увећаном износу, у односу од 50% по запосленом у односу на осигурање из става 1. овог члана.

(3) 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 105.**

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

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

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

(4) Основна плата и додаци на плату из члана 109. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

(5) Плата и друга примања која се не сматрају платом запосленог, не могу бити проглашени пословном тајном.

### **2. Висина основнице**

#### **Члан 106.**

Висина основнице за обрачун и исплату плата сваке године дефинише се у поступку доношења предлога буџета Републике Србије. по иницијативи коју покрене Синдикат потписник Посебног колективног уговора за здравствене установе.

#### **Члан 107.**

(1) У случају промене коефицијената по основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, или промене корективног коефицијента по Уредби о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начина обрачуна плате запослених у здравственим установама, запосленом ће се коефицијент за обрачун плате, или корективни коефицијент као и оцена утврђена по Уредби утврдити решењем без измене уговора о раду.

(2) У случају промене основнице, запосленом ће се плата обрачунати по новој вредности без измене Уговора о раду и без доношења решења.

#### **Члан 108.**

(1) Здравствене установе које остварују приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

(2) 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.

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

(4) Из прихода из става овог члана и прихода изван средстава здравственог осигурања, по одбијању материјалних трошкова везаних за остварење тог прихода директор може својом одлуком месечне зараде појединих запослених увећати највише до 30% на основу извештаја о извршеним пословима и задацима који за сваког запосленог доставља руководилац службе, а за директора одлуком управног одбора,

-За обављање послова који нису предвидјени као послови обавезне здравствене заштите а по правилу се обављају ван радног времена (систематски и прегледи за издавање лекарских уверења) свим запосленим који су учествовали у стицању ових прихода – до 20 % од основне зараде,

-за ефикасност у раду и квалитет обављених послова који се постиже способностима стеченим радним искуством и посебним знањем радника зарада се увећава - до 10 % од основне зараде,

-свим запосленим у истом износу ако се оствари приход као резултат успешног пословања Дома здравља у проценту у коме је остварен приход;

-у другим случајевима у којима се могу утврдити надпросечни резултати рада запосленог.

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

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

(7) 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.

## **Члан 109.**

(1) 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.

(2) 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.

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

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

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

(6) Додаци на плату из овог члана Уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

## **Члан 110.**

(1) Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственим установама, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената.

(2) Запослени који ради по истеку радног времена из става (1) овог члана има право на додатак на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

#### **Члан 111.**

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

#### **Члан 112.**

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

#### **Члан 113.**

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

### **3. Накнада плате**

#### **Члан 114.**

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

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

#### **Члан 115.**

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

#### **Члан 116.**

(1) Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

(2) Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

(3) Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

(4) Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

(5) Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

(6) Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

(7) Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

#### **4. Накнада трошкова**

##### **Члан 117.**

(1) Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

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

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

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

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

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

(6) Запослени има право на накнаду трошкова превоза за дане у којима је радио за долазак на рад и повратак са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада.

(7) Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

(8) У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борави ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

(9) Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

(10) Уколико Послодавац утврди да запослени у изјави из става 7. овог члана, није дао тачне податке а посебно податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код послодавца, сматраће се да је исти запослени учинио повреду радне обавезе која за собом повлачи отказ уговора о раду у складу са законом и овим Уговором.

(11) Директор може својом одлуком да формира посебну комисију због злоупотреба права на путне трошкове одлуком регулише: састав, послове, начин рада и др. Синдикат може узети учешћа у раду комисије, уколико оцени да за то постоји оправдани интерес чланства.

(12) Послодавац је дужан путне трошкове исплатити до 10. у месецу за претходни месец.

(13) Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

#### **Члан 118.**

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

#### **Члан 119.**

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

(2) Накнада из става 1. овог члана исплаћује се под условом да одвојен живот траје најмање 30 дана.

### **5. Друга примања**

#### **Члан 120.**

(1) Послодавац је дужан запосленом да исплати:

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

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

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим, односно колективним уговором код послодавца.

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

(3) О висини награде из става (2) овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије;

(4) Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

(5) 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.

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



## **Члан 121.**

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

## **Члан 122.**

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

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

## **Члан 123.**

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

## **X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 124.**

Запосленом престаје радни однос и то:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима предвиђеним законом.

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

### **Члан 125.**

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности –даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере.

## **2. Отказ од стране послодавца**

### **Члан 126.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду и овим уговором.

### **Члан 127.**

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

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

(3) 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.

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

(5) Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на један од следећих начина:  
-увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);  
-непосредним увидом у рад запосленог;  
-увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;  
-тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично);  
-и на други погодан начин.

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

### **Члан 128.**

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

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

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

## Члан 129.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако, поред случајева предвиђених законом, својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- 1) одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду;
- 2) неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;
- 3) незаконито располагање средствима;
- 4) крађа или покушај крађе;
- 5) повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код послодавца;
- 6) теже повреде прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 7) нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
- 8) давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена установа или појединац;
- 9) одавање пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих се долази радећи свој посао;
- 10) ако злоупотреби право на трошкове доласка и одласка са рада;
- 11) ако се запослени понаша противно прописима о спречавању злостављања на раду и спречавању дискриминације.

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

## Члан 130.

(1) 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, осим у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

- 1) неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно или са прекидима најмање 5 радних дана у току календарске године;
- 2) неоправданог кашњења на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од три радна дана месечно.
- 3) изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 7 дана у току календарске године;
- 4) недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду;
- 5) изазивања нереди и туче на раду;
- 6) ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
- 7) изражавање и заступање политичких опредељења како међу запосленима тако и међу корисницима здравствених услуга;
- 8) присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика, или неодазивање на упућене анализе;
- 9) одбијање запосленог да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава које смањује способност за рад;
- 10) неуредно чување докумената, материјала, средстава за рад и слично;
- 11) одбијање потребне сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
- 12) неблаговремено извршавање одлука донетих у Дому здравља Петровац на Млави ако због тога нису наступиле штетне последице;
- 13) изношење нетачних информација о раду Дома здравља Петровац на Млави, његових органа и слично ако због тога нису наступиле штетне последице;
- 14) неовлашћено издавање радних налога;

- 15) неблаговремено или неистинито обавештавање запослених о пословању које је изазвало поремећаје у процесу рада;
- 16) неизвршавање правоснажних судских одлука;
- 17) понашање које је довело до битног поремећаја рада у Дому здравља Петровац на Млави;
- 18) давање нетачних података којима се запослени обмањује у погледу својих права;
- 19) неспровођење налога утврђених у поступку вршења спољног или унутрашњег стручног надзора;
- 20) невршење унутрашњег стручног надзора;
- 21) онемогућавање запосленог да изврши увид у списе пословања Дома здравља Петровац на Млави ако је тај увид потребан ради остваривања његовог плана;
- 22) пропуштање радње којом се омета или онемогућава процес рада или управљања у Дому здравља Петровац на Млави;
- 23) пријем на рад противно одредбама Закона и колективног уговора;
- 24) прибављање неосноване материјалне користи за себе или друго лице;
- 25) намерно проузроковање штете Дому здравља Петровац на Млави;
- 26) неморално понашање запосленог на радном месту, односно у просторијама Дома здравља Петровац на Млави;
- 27) примање мита или поклона у вези са радом у Дому здравља Петровац на Млави;
- 28) неуредно вођење медицинске и друге документације;
- 29) грубо, неуљудно или некоректно понашање према пацијентима и другим лицима и запосленима;
- 30) прикривање извршења повреда радних обавеза;
- 31) изношење нетачних података о раду Дома здравља Петровац на Млави услед чега су за Дом здравља Петровац на Млави настале штетне последице;
- 32) неизвршавање дужности обавештавања запослених и синдиката од стране директора;
- 33) ускраћивање права запослених из радних односа;
- 34) подношење нацрта и предлога од стране запосленог које нису у складу са законом;
- 35) неучествовање директора у раду управног одбора;
- 36) неупозоравање на незаконите акте односно нецелисходне одлуке као и на друге штетне акте или недавање траженог мишљења управном одбору од стране директора;
- 37) непоступање по одлуци о привременом распоређивању;
- 38) обављање приватног посла за време рада у просторијама Дома здравља Петровац на Млави;
- 39) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на машинама, уређајима или другим средствима;
- 40) непреношење стручног знања и радног искуства на приправника, специјализанте и друге запослене који су поверени на обуку;
- 41) неодазивање на позив за хитну медицинску помоћ или неуказивање исте, односно свака радња због које није указана хитна медицинска помоћ пацијенту, ако нису наступиле последице;
- 42) неевидентирање, односно пропуштање фактурисања извршених услуга;

### **Члан 131.**

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

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

### **Члан 132.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно

утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

### **Члан 133.**

(1) Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

### **Члан 134.**

(1) Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона и овог уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

### **Члан 135.**

(1) Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 132. овог уговора.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

### **Члан 136.**

(1) Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом због следећег:

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

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

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

## **XI. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 137.**

(1) Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног и физичког лица за време рада код Послодавца и до истека рока 2 године од престанка радног односа.

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

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

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

(5) Постојање штете, њена висина, начин утврђивања висине штете и поступак накнаде штете утврђује се у сваком конкретном случају.

## **XII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 138.**

(1) Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету послодавцу дужан је да је надокнади, у складу са законом или овим уговором.

(2) Комисију коју образује директор, а у чијем саставу се налазе и представници репрезентативних синдиката, утврђују постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала и степен одговорности запосленог.

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

(4) На основу налаза комисије из претходног става послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

(5) Штета се може надокнадити поправком, односно довођењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

### **Члан 139.**

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету надокнади у више рата.

### **Члан 140.**

(1) Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

(2) Пријава из става 1. овог члана садржи:

-име и презиме запосленог који је штету проузроковао,

-време, место и начин извршења штетне радње,

-доказе који указују да је запослени проузроковао штету и

предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

#### **Члан 141.**

Кад утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору Установе или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

#### **Члан 142.**

(1) Запослени је дужан да о томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади учињену штету да писмену изјаву.

(2) Ако запослени не пристаје да надокнади учињену штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

#### **Члан 143.**

(1) Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

(2) Ако запослени у остављеном року добровољно не надокнади Послодавцу исплаћени износ штете, Послодавац ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

#### **Члан 144.**

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

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

(3) Одмах по пријему послодавац је дужан да захтев размотри и ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је надокнади у року од 8 дана од дана пријема захтева или могу да закључе споразум о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

(4) Уколико у року од 8 дана од пријема захтева Послодавац запосленом не исплати накнаду штете или уколико се у року од 15 дана од настанка повреде, односно штете запослени и Послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

### **XIII .ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 145.**

(1) Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба услед технолошких, економских или организационих промена врши се по програму, применом критеријума, на начин и у поступку у складу са законом и колективним уговором.

(2) Критеријуме из претходног става у складу са законом споразумно утврђују овлашћени представници Послодавца и овлашћени представници синдиката.

(3) Директор Послодавца не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

(4) Ако пре истека рока из става 2.овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос и директор је дужан да га о томе благоврено писаним путем обавести.

## **Члан 146.**

(1) Програм за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, услед технолошких, економских или организационих промена, применом критеријума: стручна спрема, радни стаж, резултати рада, имовно стање, доноси се за сваку организациону целину на предлог директора, а по претходно прибављеном мишљењу синдиката, доноси управни одбор Дома здравља.

(2) По усвајању програма из става 1. овог члана директор је дужан да сачини предлог програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба.

(3) Приликом примене критеријума којим се вреднују резултати рада запосленог, вреднује се период рада запосленог од 3 године и исти утврђује комисија од 5 чланова од којих 2 именује директор, 2 синдикат и 1 споразумно. Члан кога споразумно именују мора да буде исте струке и исте стручне спреме као запослени чији се резултати рада утврђују.

(4) Имовно стање запосленог утврђује комисија од 5 чланова, од којих 2 именује директор, 2 синдикат и 1 споразумно.

(5) Програм остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба доноси Управни одбор, а исти садржи: број и категорију запослених за чијим радом престаје потреба, начин решавања њиховог статуса с обзиром на права која им се обезбеђују: динамику обезбеђивања тих права; мере које се имају предузети ради остваривања тих права; именовање органа и лица овлашћених да се старају о извршавању програма као и друга питања од интереса за остваривање заштитних права.

## **Члан 147.**

(1) Запосленом коме престане радни однос без његове воље осим у случају испуњавања услова за пензију има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

(2) Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговор о раду. (закон)

(3) Запосленом престаје радни однос по истеку последњег дана отказног рока.

(4) У току отказног рока запослени има право да одсуствује са рада ради тражења новог запослења два дана седмично или три сата дневно ако је то за њега повољније. Ово право може остварити запослени коме је Дом здравља дао отказ док не нађе ново запослење.

## **Члан 148.**

(1) Директор не може без сагласности запосленог, донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка, запосленом-особи са инвалидитетом који је инвалидност стекао радом код Послодавца, као ни запосленом са 30 годинама стажа осигурања и самохраном родитељу или усвојоцу са дететом до 14 година односно до 26 година ако се налази на редовном школовању

(2) Под самохраним родитељем у смислу става 1. овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право.

## **Члан 149.**

Послодавац је дужан да запосленом коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом исплати отпремнину у износу која не може бити нижа од једне трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.



## **XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 150.**

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

### **Члан 151.**

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

### **Члан 152.**

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

### **Члан 153.**

- (1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
- (2) Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

### **Члан 154.**

(1) Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

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

### **Члан 155.**

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

- плану раду 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.

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

## **Члан 156.**

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 157.**

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 158.**

(1) Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату и синдикату који има више од 15% у односу на укупан број запослених чланова без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- 1) обезбеди обављање стручно-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, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) изради завршни рачун;
- 6) да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
- 7) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- 8) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
- 9) омогући да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца;

(2) Послодавац може да репрезентативном синдикату, 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.

## **Члан 159.**

(1) Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт 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.

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

### **Члан 160.**

(1) Овлашћени представник репрезентативног синдиката 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.

(2) Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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 161.**

(1) Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, 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.

(2) Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалних активности има право на накнаду плате у висини његове просечне плате у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

### **Члан 162.**

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

### **Члан 163.**

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

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

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

## **Члан 164.**

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

(2) Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

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

## **XV. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА**

### **Члан 165.**

(1) 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.

(2) 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 166.**

(1) Запослени има право да захтева лично или путем синдиката, у складу са чланом 165. овог уговора 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.

(2) Захтев из става (1) овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу или репрезентативном синдикату. Непосредни руководилац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у установи.

(3) О захтеву из става (1) овог члана који је достављен у писменој форми, запослени или репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

(4) Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован, преко репрезентативног синдиката.

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

### **Члан 167.**

(1) Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим уговором.

(2) 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 168.**

(1) Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

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

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

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

(5) Учесници овог Колективног уговора су сагласни да синдикати и запослени своје незадовољство радно-правним и материјалима статусом имају право да организовано искажу протестима на јавном месту и другим видовима синдикалних притисака у складу са Законом о штрајку.

(6) Запослени који учествује на протестима не може бити позван на одговорност због свог учешћа.

## **Члан 169.**

(1) Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- 1) захтев запослених;
- 2) време почетка штрајка;
- 3) место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- 4) састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

(2) Одлуку из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

## **Члан 170.**

(1) Ради заштите јавног интереса и интереса Послодавца, директор или лице које он овласти утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење синдиката, а на основу Уредбе о минимуму процеса рада за време штрајка у здравственим установама.

(2) Директор или лице које он овласти ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

(3) По достављању одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

(4) Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

## **Члан 171.**

(1) Организатори штрајка, односно учесници у штрајку, који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

(2) Запосленима и члановима синдиката не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у однос на друге запослене због учешћа у штрајку упозорења, који је одржан у складу са Законом и овим уговором.

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

### **Члан 172.**

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

### **Члан 173.**

(1) Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

(2) Решење се доставља запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

(3) 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.

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

(5) Запослени је дужан да у року од 5 дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу закона и овог уговора.

## **XVIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

### **1. Индивидуални спор**

#### **Члан 174.**

(1) Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром.-мој предлог.

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

#### **Члан 175.**

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

(2) Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

#### **Члан 176.**

(1) 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.

(2) Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### **Члан 177.**

(1) 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) Представник синдиката чији је запослени члан може, ако га запослени власти, да представља и заступа запосленог пред Послодавцем и свим институцијама система, ради заштите права запосленог.

## **2. Колективни радни спор**

### **Члан 178.**

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

## **XIX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 179.**

(1) Запослени у установи, преко својих представника имају право на учешће у преговорима и закључивању колективних уговора.

(2) Запослени, као и представник запослених, због активности из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај, у погледу услова рада ако поступа у складу са законом и колективним уговорима.

### **Члан 180.**

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

### **Члан 181.**

Овај уговор закључује се на период од три године.

### **Члан 182.**

(1) По истеку рока из претрходног члана овај Уговор је на снази до потписивања анекса Колективног уговора или новог Колективног уговора.

(2) Измене и допуне Колективног уговора ступају на снагу даном потписа свих уговорних страна.

### **Члан 183.**

Учесници овог Колективног уговора дужни су најкасније 90 дана пре истека важења овог Уговора приступе преговорима за његово споразумно продужење или закључење новог колективног уговора.

### **Члан 184.**

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

(2) 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.

(3) Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

(4) Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

## Члан 185.

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

## Члан 186.

(1) Учесници, потписници овог колективног уговора, у року од 15 дана од дана закључења овог уговора именују по три члана у комисију која ће прати примену и по захтеву запослених, синдиката или представника послодавца давати аутентична тумачења овог уговора.

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

## Члан 187.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома здравља Петровац на Млави.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Правилник о раду Дома здравља Петровац на Млави бр: 01-1200 од 13.11.2014. године.

### ОСНИВАЧ

Скупштина општине Петровац на Млави

---

председник дипл.правник Душко Нединић

### ПОСЛОДАВАЦ

Дом здравља Петровац на Млави

---

директор др Мира Ранковић

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије,  
Јединствена синдикална организација запослених у здравству  
и социјалној заштити у Петровцу за више послодаваца

---

председник Златибор Јовановић  
за председника Лазар Милошевић

Синдикат медицинских сестара и техничара Србије  
-Основна организација у Дому здравља Петровац на Млави

---

председник Драги Јанковић

Овај колективни уговор је објављен на огласној табли дана \_\_\_\_\_