

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**  
**СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ**  
**„ЈУНАКОВИЋ“, АПАТИН, АПАТИН**

## САДРЖАЈ

### Основне одредбе

#### Заснивања радног односа

1. Услови за заснивање радног односа
2. Поступак за избор кандидата
3. Уговор о раду
4. Пробни рад
5. Приправници
6. Персонални досије запослених
7. Општа оријентација обука под наџором
8. Измена уговорених услова рада

#### Образовање и стручно усавршавање запослених

1. Образовање
2. Стручно усавршавање

#### Радно време

1. Радно време
2. Дежурство
3. Приправност
4. Рад по позиву
5. Права запослених по основу прековременог рада
6. Скраћено радно време

#### Одмори И одсуства

1. Одмор у току дневног рада
2. Дневни одмор
3. Недељни одмор
4. Годишњи одмор
5. Плаћено одсуство
6. Неплаћено одсуство

#### Безбедност и здравље на раду

1. Права и обавезе рада
2. Послови са повећаним ризиком
3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду
4. Одбор за безбедност и здравље на раду
5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

#### Плата , накнада плате и друга примања

1. Елементи за утврђивање плате
2. Додаци на плату
3. Минимална плата

4. Накнада плате
5. Накнада трошкова
6. Друга примања
7. Вишак запослених

#### Престанак радног односа

1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље Болнице
2. Отказ од стране Болнице
3. Мере за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне обавезе
4. Удаљење запосленог са рада
5. Материјална одговорност – накнада штете

#### Услови за рад синдиката

#### Обавештење синдиката

#### Права и дужност у штрајку

#### Остваривање и заштита права запослених

#### Мирно решавање спорова

1. Индивидуални спор
2. Колективни радни спор

#### Прелазне и завршне одредбе

У погледу права и обавеза из области рада и радних односа која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе прописа наведених у ставу 1. овог члана.

#### Члан 4.

Учесници овог уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења и у доброј вери деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредби овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и интереса Болнице.

### II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 5.

Радни однос у Болници може да заснује само лице које поред законом прописаних услова испуњава и услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту Правилник) који доноси директор.

Директор је обавезан да прибави претходно мишљење репрезентативног синдиката на предлог Правилника.

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

Правилником се утврђује И број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

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

Запослени заснива радни однос на одређено и неодређено време.

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

#### 2. Поступак избора кандидата

#### Члан 6.

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

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

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

Потребу за запошљавање Болница оглашава путем јавног огласа код Националне службе за запошљавање и на веб сајту Министарства здравља РС, у складу са законом и кадровским планом који доноси Министарство здравља РС. Јавни оглас се објављује и на огласној табли и интернет презентацији болнице.

Болница, по потреби, може да захтева од Националне службе да потребу за запошљавање огласи у одређеном средству јавног информисања.

Одлуку о расписивању интерног огласа доноси директор и истом приписује где се оглас објављује, рок за пријаву, рок за доношење одлуке и др.

#### Члан 7.

Јавни оглас поред услова утврђених Правилником, садржи и :

1. назив и опис посла
2. начин заснивања радног односа (на одређено или на неодређено)
3. радно време (пуно, непуно, скраћено)
4. дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
5. врсту и степен стручне спреме, односно образовање;
6. потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата је 8 дана од дана објављивања огласа.

#### Члан 8.

Избор лица са којим заснива радни однос врши директор.

Уговор о раду у име Болнице потписује директор или лице које он за то овласти.

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 радно искуство, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.).

О разговору са кандидатом се сачињава записник.

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

Рок у ком 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 9.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи :

1. назив и седиште Болнице;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравиште запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада
6. врсту радног односа (на одређено или на неодређено)
7. трајање уговора о раду на одређено време И основ за исто;
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 зараду, додатка на плату и других примања утврђених 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.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општих аката Болнице.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом Болнице, 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.

#### Члан 10.

Болница је дужна да пре закључивања уговора о раду упозна кандидата са послом који ће обављати, условима рада, правима и обавезама из радног односа, правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа и са садржајем општих аката којих је дужан да се придржава, односно писмено обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду.

Болница је дужна да на почетку сваке календарске године достави репрезентативним синдикатима списак запослених и да на захтев репрезентативних синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла И ниво образовања запослених који су засновали радни однос.

Болница је дужна да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом.

#### Члан 11.

##### 4. Пробни рад

Пробни рад се утврђује Правилником о организацији и систематизацији радних места, као услов за рад на одређеном радном месту.

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

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

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду. Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току рада.

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

#### Члан 12.

##### 5. Приправници

Уговор о раду на одређено време или Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности и полагања стручног испита у складу са законом.

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

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

#### Члан 13.

##### 6. Персонални досије запослених

Болница је дужна да за свако лице са којим је засновала радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог у Болници (Уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави пребивалиште- боравиште и број телефона, као и сваку промену тих података у року од 8 дана од дана промене, како би могао да буде доступан ради обавештавања, позивања и достављања.

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

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 другим законом предвиђеним случајевима.

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

#### Члан 14.

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.

Општа оријентација запосленог обухвата упознавање са руководиоцима, другим запосленима у радној јединици, организацијом рада у Болници, процесом рада на пословима које треба да обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

За запосленог који први пут заснива радни однос код послодавца или се премешта на друге послове, Болница је дужна да организује обуку под надзором запосленог са искуством – ментором.

Током периода обуке запослени може обављати послове под надзором ментора.

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

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

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

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

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

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

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

## 8. Измена уговорених услова рада

### Члан 15.

По потреби процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити Анекс говора о раду или премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми И радним способностима, у складу са законом и овим уговором и то на један од следећих начина:

- Кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- Ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог;
- Кад привремено или трајно престане потреба за радом на одређеним пословима;
- Кад се трајније смањи обим рада на одређеним пословима;
- Кад дође до промене у организацији рада и
- Ради замене одсутног запосленог.

Уз понуду за закључивање Анекса уговора о раду, Болница је дужна да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде, а у складу са Законом о раду.

Запослени може привремено или трајно да се распореди на рад из једног места у друго, уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад у Болници из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим за чланове тима изабраног лекара:

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

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

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

Болница може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима, у складу са Законом.

### III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

#### 1. Образовање

##### Члан 16.

Болница може, у складу са Правилником о раду и систематизацији радних места и Планом стручног усавршавања запослених, 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 овог посла.

##### Члан 17.

Запослени кога је Болница упутила на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита и то:

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

#### 2. Стручно усавршавање

##### Члан 18.

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

1) специјализације и уже специјализације, континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника

2) специјализације здравствених сарадника

Трошкове стручног усавршавања сноси Болница.

Трошкове специјализације И уже специјализације здравствених радника и сарадника сноси Болница.

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

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

Запослени има право да професионално напредује, у складу са Законом.

Врста и висина трошкова на које запослени има право за време стручног усавршавања утврђиваће се за сваки облик стручног усавршавања, у складу са Правилником Болнице.

КОНТИНУИРАНА ЕДУКАЦИЈА ПОДРАЗУМЕВА;

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

#### Члан 19.

Болница упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану стручног усавршавања запослених (у даљем тексту План), који се доноси на основу предлога стручног савета.

План усваја управни одбор Болнице и ставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

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

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

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

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

#### Члан 20.

Запослени кога је Болница упутила на специјализацију и ужу специјализацију, за време док се налази на специјализацији изван Болнице, може да буде позван да ради у Болници само по претходном писменом одобрењу директора.

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

Здравствени радник, односно сарадник, дужан је да у Болници проведе у радном односу, по завршеној специјализацији, односно ужој специјализацији, двоструко дужи период од периода трајања специјализације, односно уже специјализације, за време које је финансирала Болница.

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

Запослени кога је Болница упутила на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство у трајању од 30 дана за припрему и полагање специјалистичког и уже специјалистичког испита.

#### Члан 21.

Болница је дужна да запосленом омогући похађање програма континуиране едукације, који је акредитован од стране Здравственог савета Србије, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце). При томе је у обавези да води рачуна о несметаном функционисању Болнице, односно континуираном пружању здравствене заштите.

Запослени кога је Болница упутила на похађање програма континуиране едукације, која је одређена Планом, има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, трошкове превоза, исхране, преноћишта И котизације, односно школарине.

Континуирана едукација подразумева:

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

#### Члан 22.

Поред континуиране едукације која је одређена Планом, Болница може одобрити и друге облике едукације запосленом.

#### Члан 23.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног стажа у Болници има право на едукацију из члана број 22.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 22. 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 24.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно, осим ако Законом није другачије одређено.

Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

У случају из става 2 овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Рад се организује у току радног дана у виду једнократног радног времена или рада у сменама.

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

### Члан 25.

Болница утврђује распоред радног времена запосленог на период од четири недеље (месец дана) и објављује се најмање 10 дана пре примене.

Изузетво, распоред радног времена може бити промењен у случајевима који се не могу предвидети, а директор Болнице је дужан да запосленог обавести о промени његовог распореда радног времена у року не краћем од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада, запосленом се не може ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

Непрекидност рада се обезбеђује следећим редоследом;

1. сменским радом, који траје 24 сата у континуитету;
2. прековременим радом (дежурством, приправношћу, као И радом по позиву, у изузетним случајевима);
3. прераспоредом радног времена (прерасподела није дозвољена на пословима на којима је скраћено радно време).

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

## 2. Дежурство

### Члан 26.

Дежурство се може увести као прековремени рад, ако Болница организацијом рада у сменама или прерасподелом радног времена није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

За време дежурства здравствени радник мора бити присутан у Болници.

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

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

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

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

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

Здравственом раднику дежурство не може трајати дуже него што је предвиђено Законом о здравственој заштити.

### 3. Приправност

#### Члан 27.

У Болници може да се уведи приправност као посебан облик прековременог рада. За време приправности запослени здравствени радник није присутан у Болници, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи Болници И одазивати се на позив надлежног лица.

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

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

### 4. Рад по позиву

#### Члан 28.

У Болници може да се уведи рад по позиву као посебан облик прековременог рада.

Ако се организацијом рада Болнице у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, Болница може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода, као и у другим случајевима у којима је потребно организовати континуиран рад Болнице) организовати рад по позиву.

Код рада по позиву здравствени радник се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор.

5. Права запослених по основу прековременог рада

#### Члан 29.

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

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

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

Болница је дужна 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 .

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

О слободним сатима се води евиденција.

#### Члан 30.

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

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

За време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим уговором. Приправност радним данима може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

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

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

Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог. Изузетно, може да буде приправан и дуже ако је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.

Болница је дужна да води евиденцију о прековременом раду запослених.

Болница је дужна да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

## 6. Скраћено радно време

### Члан 31.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средства и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком), скраћује се радно време.

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

### Члан 32.

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.

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

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

1) четврта група послова од 37 сати

- стални рад у перионицама (директан рад на машинама).

5) пета група послова од 38 сати

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

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

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

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

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 33.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена запосленог.

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

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

### 2. Дневни одмор

#### Члан 34.

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

### 3. Недељни одмор

#### Члан 35.

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.

Изузетно, запослени који због обављања посла у различитим сменама или због распореда радног времена не може да користи недељни одмор, Болница мора да обезбеди одмор у току наредне недеље у трајању најмање 24 сата непрекидно.

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно. Уколико се због непредвиђених околности ово право из претходног става не може обезбедити запосленом, то право се преноси на први наредни месец.

### 4. Годишњи одмор

#### Члан 36.

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

1) Радног искуства:

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

2) Стручне спреме (предвидјено правилником о систематизацији И организацији радних места):

-1 радни дан: I-III СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ,

-2 радна дана IV-VI СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ

-3 радна дана VII- степен стручне спреме

(најмање један а највише пет радних дана)

3)улова рада (скраћено радно време )

-5 радних дана за рад на наведеним пословима

– за рад на пословима из четврте групе члана 32. овог уговора – за пет радних дана,

– за рад на пословима из пете групе послова члана 32. овог уговора – за три радна дана;

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

– изузетне резултате рада – пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

– особи са инвалидитетом за пет радних дана;

– родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан;

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;

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

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

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

6) контакта са пацијентима:

– запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 32. овог уговора – за три радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 38. овог уговора имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

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

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

#### Члан 37.

Годишњи одмор користи се према плану коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњих одмора утврђује директор на предлог руководиоца до краја јануара текуће године, узимајући у обзир потребе радног процеса и жеље запослених.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, у случају економских тешкоћа у пословању Болнице (недостатак медицинских или других материјала за рад, средства за рад и сл.), спровођење мера, односно плана мера, за остваривање здравствене заштите у ванредним условима или увођења других рестриктивних мера које утичу на обим коришћења капацитета или обим здравствене заштите, директор може одредити да запослени, група запослених у одређеној служби или сви запослени одређене службе користе део годишњег или годишњи одмор у целини ван времена утврђеног планом коришћења тог одмора, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 38.

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

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

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

#### Члан 39.

##### 5. Плаћено одсуство

Запослени има право на плаћено одсуство укупно 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) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;

- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;

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

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, односно ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Изузетно од става 1. овог члана запосленом се може, на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

#### Члан 40.

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

- 1) Едукација, присуство на секцијским састанцима, семинарима, континуираним едукацијама, конгресима и сл, који су предвиђени Планом и програмом Болнице без пријављеног рада - до 2 радна дана.
- 2) Едукација присуство на секцијским састанцима, семинарима, континуираним едукацијама, конгресима и сл, који су предвиђени Планом и програмом Болнице са пријављеним радом - до 3 радна дана,

Укупно трајање плаћеног одсуства из става 1. овог члана је до 5 радних дана у току календарске године.

Приликом остваривања права из става 1. овог члана запослени је дужан приложити захтев.

Сагласност на плаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава директор или лице које он овласти.

#### Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство ради присуствовања састанцима И седницама синдиката, као и на позив државних органа, органа јединице локалне самоуправе и правосудних органа, у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.

#### Члан 42.

##### 6. Неплаћено одсуство

Болница је дужна да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године И то у следећим случајевима:

1) Образовања, усавршавања, плагања испита или другог облика едукација (конгреси, семинари);

2) Смрти сродника који не спадају у чланове уже породице.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 5 радних дана у календарској години у случајевима:

1) Опоравка, путовања и лецења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

2) Учешће на спортским, културним приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;

3) Састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;

4) Ради неговања болесног члана уже породице;

5) У другим случајевима када се о томе постигне споразум између запосленог и директора, а да се тиме не ремети процес рада.

Болница може, на захтев запосленог, да истоме омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеним овим Уговором.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање 2 недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

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

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

#### Члан 43.

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 у Болници.

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 44.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

## VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

### 1. Права и обавезе

#### Члан 45.

У складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности Болнице и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

#### Члан 46.

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

#### Члан 47.

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

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

#### Члан 48.

Болница је дужна да изврши оспособљавање запосленог за безбедан здрав рад.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Болница.

#### Члан 49.

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 50.

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

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

#### Члан 51.

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

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

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

#### 2. Послови са повећаним ризиком

#### 2. Члан 52.

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

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

#### Члан 53.

Запослени остварују заштиту на раду у складу са законом, прописаним мерама И нормативима заштите на раду, овим Уговором И општим актом.

Заштита на раду обухвата мере И средства која су неопходна за остваривање безбедних услова рада у складу са законом И другим прописима.

Заштиту на раду Болница обезбеђује нарочито:

- одговарајућим средствима на раду (одела, направе, уређаји, апарати И сл.);
- санитарним чворовима и другим условима за одржавање хигијене;
- избором безбедних средстава рада , радних и технолошких поступака услова рада на радном месту;
- превентивним, периодичним, систематским и другим прегледима запослених на угроженим радним местима;
- распоређивањем запослених на друго радно место ако му је због услова рада нарушено здравље или ако има индикације да се то деси.

Мерама да се уклони или умањи штетно дејство услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Сваки запослени је обавезан да се оспособи за безбедан рад и да се придржава упутстава о заштити на раду.

#### Члан 54.

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

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

Болница је дужна 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 55.

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

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

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

#### Члан 56.

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 57.

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.

Овим уговором регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

#### Члан 58.

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

Болница је дужна 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 59.

Болница је дужна да запосленом инвалиду рада и запосленом са здравственим сметњама обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању и радној способности.

#### Члан 60.

Запослени у Болници бирају три представника запослених за безбедност и здравље на раду које именују репрезентативни синдикат.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду у Болници и начин њиховог избора уређује се колективним уговором Болнице.

#### Члан 61.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године. Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писменој форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су именовали представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

#### Члан 62.

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

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

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду. А, у случају наступања околности из става 1 тачка 1 и 2 члана 62., одмах по њиховом наступању.

#### Члан 64.

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

На писмени захтев за пружање стручне помоћи или доставу података И информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице Болнице 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 65.

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 66.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези с уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на рад, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, извести послодавца.

#### Члан 67.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама Болнице о активностима које предузима

#### Члан 68.

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 присуствовања инспекцијском надзору, у складу са законом и општим актом послодавца.

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

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 69.

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 Болнице.

#### Члан 70.

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

#### Члан 71.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором Болнице, при чему 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.

Одбор за безбедност И здравље на раду броји 5 чланова и то 3 представника запослених који именује репрезентативни синдикат у Болници, 2 представника које именује директор

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

Болница је дужна 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 72.

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

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

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

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

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

#### Члан 73.

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) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором И општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду

#### Члан 74.

Болница је дужна да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као И стручну подршку, у складу са овим Уговором.

#### Члан 75.

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

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

#### Члан 76.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### Члан 77.

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

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

5. Средства И опрема за личну заштиту на раду

#### Члан 78.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме за личну заштиту на раду за обављање појединих послова.

-Колективно осигурање запослених

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

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

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

## VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

#### Члан 79.

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

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

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

Основна плата и додаци на плату из члана 93. овог колективног уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

#### Члан 80.

Директор или лице које он овласти, Уговором о раду одређује плату сваком поједином запосленом у складу са прописима којима се уређује плата запосленог.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права, осим ако законом није друкчије одређено, а искључиво на терет остварених сопствених прихода Болнице.

#### Члан 81.

Уколико Болница оствари 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.

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

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

#### Члан 82.

Предлог оцене о доприносу и квалитету обављеног посла запосленог у писменом облику дају:

1. Начелник одељења- шеф одсека- за запослене одељења,
2. Директор- за начелника, руководиоце одсека и главну сестру Болнице

Одлуку о увећању плата из става 1. овог члана доноси директор и врши се у складу са одредбама овог уговора.

#### Члан 83.

Директор доноси обавезна упутства у погледу утврђивања доприноса и квалитета обављеног посла запосленог.

Руководећи запослени из члана 82. дају предлог оцене доприноса запосленог у раду и одлучују о доприносу запосленог у раду на основу које се увећава плата запосленог који својим радом доприносе већем и квалитетнијем обиму рада, већој креативности и угледу службе - одељења, односно Болнице, штедњи, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, односно оцену на основу које се умањује плата запосленог који у току рада не даје потребан допринос у извршењу радних задатака на радном месту, како у погледу обима рада тако и у погледу квалитета рада.

Приликом давања предлога оцене радног ангажовања у смислу претходног става овог члана, нарочито се цене: обим и квалитет извршених послова и њихов ефекат, стручност при раду и

благовременост, однос према пацијентима и дугим странкама, однос према сарадницима и сл., однос према имовини здравствене установе и друго.

Предлог оцене доприноса запослених у смислу става 1. и 2. овог члана руководећи запослени дају на следећи начин:

1. нарочито успешан - повећање плате од 15% до 30%

Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора упутства И сл.

2. успешан - повећање плате од 1% до 15%

Оцену успешан добија запослени чији је учинак и квалитет рада у оквиру извршавања радних задатака је изнад просека, грешке у раду се појављују ретко, самосталност у раду је очита.

3. делимично неуспешан- умањење плате од 1% до 15%

Учинак запосленог и квалитет су испод предвидјеног нивоа, одговорност у раду је смањена повременим грескама, постоји потреба повременог надзора над радом и сл.

4 .неуспешан –умањење плате за 15% до 30%

Радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду: непоштовање рокова, потребан чести надзор и сл.

О награђивању – увећању зараде, директор одлучује решењем.

#### Члан 84.

Запосленом који поред послова свог радног места обавља делимично и послове одсутног запосленог или радног места где недостаје извршилац, може се увећати плата сходно члану 81. и 84. овог Уговора и то од дана кад је почео обављати те послове.

Решење у смислу става 1. овог члана доноси директор.

#### Члан 85.

##### 2. Додаци на плату

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 времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

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

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

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

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

#### Члан 86.

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

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

#### Члан 87.

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 88.

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

### 3. Минимална плата

#### Члан 89.

Запослени има право на минималну зараду за стандарни учинак и време проведено на раду.

Лица са којим је Болница закључила уговор о волонтерском раду може, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

#### Члан 90.

Болница може запосленом понудити закључивање уговора под измењеним условима, везано за исплату минималне плате, под следећим условима :

- поремећаја у процесу пословања послодавца или пословања са губитком, а који утврђује Управни одбор Болнице, по претходном прибављењу мишљењу репрезентативног синдиката,

#### Члан 91.

Минимална плата се може уговорати док трају поремећаји у пословању, али по истеку рока од 6 (шест) месеци од доношење одлуке о увођењу минималне зараде, Болница је дужна обавестити синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

#### 4. Накнаде плате

#### Члан 92.

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

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

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

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

#### Члан 93.

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или

професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

## 5. Накнада трошкова

### Члан 94.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

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

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

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

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

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

### Члан 95.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад И повратка са рада, што се уређује посебним нормативним актом Болнице.

### Члан 96.

Трошкови превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад И повратка са рада признају се, односно надокнађују И то:

- 1) обезбеђивањем месецне карте превоза на линији
- 2) исплатом у готовини од најмање 75% од цене припадајуће појединачне карте, за дане у месецу у које је запослени радио.

#### Члан 97.

Накнада трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада не припада запосленом за дане када не ради (годишњег одмора, плаћеног или не плаћеног одсуства, неоправданог изостанка са посла) или док је на службеном путу за који прима дневницу, нити када је организован сопствени превоз Болнице.

#### Члан 98.

#### 6. Друга примања

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.

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

(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 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину - новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

#### Члан 99.

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) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације; под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање

3) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

#### Члан 101.

##### 7. Вишак запослених

Ако болница утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време дужан је да донесе програм за решавање вишка запослених.

Пре доношења програма за решавање вишка запослених, Болница ће у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање донети одговарајуће мере за ново запошљавање.

#### Члан 102.

Болница ће програм за решавање вишка запослених утврдити мере које омогућавају што повољнију заштиту запослених, за чијим је радом престала потреба, а пре свега кроз запошљавање на другим пословима или код другог послодавца, путем преквалификације и доквалификације за обављање послова за којима је присутна тражња на тржишту рада.

#### Члан 103.

Запосленом за чијим је радом престала потреба обезбеђује се отпремнина која износи збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину у складу са законом. Зарадом се сматра просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Висина отпремнине утврдиће се програмом решавања вишка запослених.

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

- 2) једне просечне зараде у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу;
  - 3) једне и по просечне зараде у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу;
  - 4) две просечне зараде у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу.
  - 5) три просечне зараде у Републици Србији- за 40 година рада проведених у радном односу
- 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 100.

Болница може из сопствених прихода да уплати:

- премију запосленом за добровољно пензијско осигурање;
- за колективно осигурање од последица незгода И колективно осигурање за случај тежих болести И хирушких интервенција
- награду запосленим женама поводом 8.марта.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Чланом уже породице из става (1) тачка 1), 2) И 5) овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

- 1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза И доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

– за дете предшколског узраста – 10% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години;

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

– за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента – 25% просечно исплаћене нето плате у Републици у претходној години.

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

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

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

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

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

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом обезбеди помоћ за набавку зимнице, огрева и уџбеника, што се уређује општим актом.

## **VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 104.**

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 105.**

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 запосленог

### Члан 106.

Запослени има право да откаже Уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Болници у писаном облику 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

### Члан 107.

## 3. Отказ од стране Болнице

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

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

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односе на потребе Болнице И то:

- 1) ако услед технолошких , економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или додје до смањења обима посла;
- 2) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду.

Члан 108.

Директор може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплине, И то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове И извршава налоге послодавца у складу са Законом о раду;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако неоправдано касни на рад, односно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање три (3) радна дана у току месеца;
8. ако неоправдано изостаје са рада више од два (2) радна дана узастопно, односно три (3) радна дана са прекидима у току једног месеца;
9. ако својим опхођењем, неумесним И увредљивим коментарима и начином комуникације ремети међуљудске односе између других запослених, пацијената, њихових пратилаца или других лица корисника услуга Болнице;
10. ако не поштује хијерархијски ред И структуру управљања и руковођења у процесу рада Болнице;
11. ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у Болници;
12. ако у комуникацији према осталим запосленим у Болници изазива или учествује у свађи, вређа, износи и преноси неистините наводе о другим запосленим или намерно омета друге запослене у току рада;
13. ако изазива тучу и/или ућествује у тучи;
14. ако одбије сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
15. ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата, уређаја и других средстава и друге акцидентне ситуације на рандом месту;

16. ако не преноси стручно знање и стечена искуства на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на обуку;
17. ако износи неистините ситуације о раду Болнице;
18. ако се непрофесионално односи према пацијентима, њиховим пратиоцима или другим лицима корисницима услуга Болнице;
19. ако својим поступањем И понашањем вређа достојанство лица коме се пружа здравствена услуга и/или њихових пратилаца;
20. незаконит рад или друге неправилности у раду приликом обављања послова радног места;
21. ако самовољно узима И износи имовину Болнице ван објекта у којима се обавља рад;
22. ако подстиче мржњу по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство;
23. ако изврши лажну или злонамерну пријаву повреде радне дисциплине;
24. ако сексуално узнемирава друге запослене, пацијенте, њихове пратиоце или друга лица кориснике услуга Болнице;
25. уколико изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са важећим законом;
26. ако неовлашћено, односно без одобрења директора Болнице, објављује фотографије просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и других лица корисника услуга Болнице, на социјалним мрежама и другим средствима јавног информисања и јавне комуникације;
27. ако несавесно поступа са службеним списима, актима и другим подацима у вези са радом;
28. ако не дође на обавезно дежурство или не дође на рад по основу предвиђене приправности или рада по позиву;
29. ако одбије стручно усавршавање на које се шаље од стране Болнице;
30. ако напусти радно место док му се не обезбеди замена и ако је његово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента;
31. ако врши уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот И здравље осталих запослених, као И других лица, односно нанети штета имовини Болнице И личној имовини;
32. ако нецелисходно и неодговорно користи средства за рад;
33. ако не користи личну и заштитну опрему;
34. ако не пријави повреду радне дисциплине или радне обавезе у смислу Закона о раду;

35. ако пред органима и организационим јединицама Болнице да лажну изјаву;
36. ако без сагласности директора Болнице да изјаву за средства јавног информисања о раду Болнице;
37. ако ода пословну, службену или другу тајну, која је као таква одређена законом или актом Болнице;
38. ако растура опојна средства или подстиче такве активности;
39. ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Болници.

### 3. Мере за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне обавезе

#### Члан 109.

Директор може запосленом за повреду на радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог, у трајању до три месеца (на основу Решења послодавца);
- 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 110.

Поступак за утврђивање повреде радне обавезе, покреће директор на основу пријаве или личног сазнања да је запослени учинио повреду радне обавезе.

Пријаву (иницијативу) за покретање поступка против запосленог директору или лицу које он овласти може поднети сваки запослени у писменом облику.

Пријава (иницијатива) садржи:

- 1) име и презиме запосленог против кога се подноси пријава, са генералијама запосленог;
- 2) време, место и начин извршења повреде;
- 3) податке о штети;
- 4) доказе;
- 5) разлоге на којима се заснивају основи сумње да је учињена повреда радне обавезе и
- 6) потпис подносиоца пријаве.

Директор или лице кога он овласти, дужан је да по поднетој пријави спроведе одговарајући поступак (претходни поступак ) у циљу утврђивања да ли постоје основи сумње да је учињена повреда радне обавезе. У том циљу може затражити изјаву сведока, извршити увиђај на лицу места, прибавити одговарајућу документацију, саслушати запосленог против кога је поднета пријава и извршити друге истражне радње.

Запослени може да одговара за повреду радне обавезе коју је учинио својим понашањем само ако је она у тренутку учињене повреде била прописана – одређена као повреда.

Директор на основу спроведеног претходног поступка доноси коначну одлуку о одговорности запосленог.

#### Члан 111.

Пријава ће се одбацити :

- 1) ако је у претходном поступку утврђено да не постоји основана сумња да је учињена повреда радне обавезе;
- 2) ако је лажна;
- 3) ако се односи на радњу која није предвиђена као повреда радне обавезе, утврђене у члану 108. овог уговора;
- 4) ако је наступила застарелост, у складу са Законом о раду;
- 5) ако је запосленом престао радни однос;
- 6) ако је због исте повреде радне обавезе већ започет или правоснажно окончан поступак.

#### Члан 112.

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

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

#### Члан 113.

Директор 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 директора.

Директор је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

#### Члан 114.

Директор не може да откаже Уговор о раду запосленом због:

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

#### 4. Удаљење запосленог са рада

#### Члан 115.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже до 3 месеца:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Болници.

#### Члан 116.

Запослени коме је одређен притвор удаљава се са рада од првог дана притвора, док притвор траје у складу са Законом.

#### 5. Материјална одговорност- накнада штете

#### Члан 117.

Материјална одговорност је одговорност за штету коју запослени проузрокује или претрпи на раду или у вези са радом.

Запослени који у раду, односно у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету послодавцу, дужан је исту надокнадити.

Сваки запослени има право и дужност да директору пријави штету и починиоца.

#### Члан 118.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину и ко је штету проузроковао утврђује Комисија од три члана коју образује директор.

Комисија за накнаду штете дужна је да омогући запосленом који је позван на одговорност да се изјасни о свим околностима под којима је настала штета.

Кад Комисија за накнаду штете утврди да је запослени материјално одговоран, доноси одлуку којом га обавезује да проузроковавну штету накнади. Кад Комисија нађе да запослени није материјално одговоран, ослобађа га одговорности.

#### Члан 119.

Ако запослени у року утврђеном одлуком о одговорности не накнади штету, Болница ће покренути поступак пред надлежним судом.

Запослени може дати писмену изјаву или се са њим може закључити писмени споразум о начину и року исплате накнаде штете.

#### Члан 120.

Штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу одговара Болница. Болница има право да од запосленог захтева накнаду исплаћеног износа, ако је овај штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

### IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 121.

Болница је дужна да обезбеди:

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

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

#### Члан 122.

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

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

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

#### Члан 123.

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.

Болница 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.

Болница је обавезна 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 124.

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

#### Члан 125.

Болница је дужна да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- 1) обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење условног канцеларијског простора са неопходним канцеларијским намештајем, у зависности од броја чланова синдиката;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења И информација;
- 5) да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
- б) изради завршни рачун.

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

- 1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката (ова обавеза Болнице престаје даном престанка чланства запосленог у синдикату);
- 2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.
- 3) Болница може да обезбеди употребу службеног аутомобиле или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., уколико Болница располаже довољним бројем службених аутомобила.

Болница је дужна да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положају запослених. (Статут Болнице, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт Болнице 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 утврђени као пословна тајна.

#### Члан 126.

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

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката на нивоу Републике у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

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

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

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

#### Члан 127.

Посебним споразумом између Болнице и синдиката утврдиће се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Болница из сопствених прихода може да обезбеди репрезентативном синдикату у Болници финансијска средства за рад и функционисање истога, у висини И на начин утврђен посебним споразумом сачињен у ту сврху.

#### Члан 128.

Болница је дужна да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

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

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

#### Члан 129.

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

Болница не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативног синдиката који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите у РС (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.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

У случају када запослени жели да потпише исписницу из синдиката, неопходно је да његово чланство, од момента потписивања иступнице, траје још три месеца, у циљу регулисања дуговања насталих у претходном периоду

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

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

#### **X ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА**

#### Члан 130.

Болница је дужна 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.

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

#### Члан 131.

Запослени има право да, у складу са чланом 130. овог уговора, захтева обавештење о:

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

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писменој форми или упућује усмено репрезентативном синдикату.

Захтев из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми или усмено упућен, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

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

#### **XI ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

#### Члан 132.

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

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

#### Члан 133.

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

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

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

Болница 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.

## **XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 134.**

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

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

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

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

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

## **XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

### **1. Индивидуални спор**

### **Члан 135.**

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

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

### **Члан 136.**

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

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

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

#### Члан 137.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Болницу и запосленог.

#### Члан 138.

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

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

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

- 1) отказа уговора о раду
  - 2) радног времена
  - 3) остваривања права на годишњи одмор
  - 4) исплате плате и накнаде плате
  - 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак И одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора И друге накнаде трошкова у складу са законом
  - 6) исплате отпремнине при одласка у пензију, јубиларне награде И других примања, у складу са Законом
  - 7) дискриминације И злостављања на раду.
2. Колективни радни спор

#### Члан 139.

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

#### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 140.

Учесници овог Уговора именују по 1 члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог уговора.

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

Учесници овог Уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствене методологије за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама.

Јединствену методологију из става 1. овог члана доноси здравствена установа која обавља делатност медицине рада (Завод за медицине рада) уз сарадњу са потписницима овог уговора, у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

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

#### Члан 141.

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

Овај уговор закључује се на период од три године.

#### Члан 142.

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

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

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

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

Свака уговорна страна може отказати овај уговор уз писмено образложење.

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

Учесници колективног уговора код послодавца дужни су да, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, започну преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца.

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 143.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Специјалне болнице за рехабилитацију "Јунаковић", Апатин, Апатин, а примењује се почев од 15.09. 2020. године.



ЗА ОРГАНИЗАЦИЈУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ  
СИНДИКАТА

Председница синдикалне организације

*Ivana Šakota*

Ивана Шакота

ЗА СПЕЦИЈАЛНУ БОЛНИЦУ ЗА  
РЕХАБИЛИТАЦИЈУ "ЈУНАКОВИЋ"

АПАТИН, АПАТИН

*Dragana Mrđenov*

В.Д. ДИРЕКТОРА

др Драгана Мрђенов