

ЗДРАВСТВЕНИ ЦЕНТАР ВАЉЕВО

Број: ЗЦ-01-10968

Датум: 13.10.2025.године

Ваљево

На основу члана 3. став 2. и став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13и 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17, 95/2018-аутентично тумачење) и члана 25. Статута Здравственог центра Ваљево, Управни одбор Здравственог центра Ваљево, на седници одржаној дана 13.10.2025. године, донео је

П РА В И Л Н И К О Р А Д У

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: „општи акт“), уређују се међусобна права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и Здравственог центра Ваљево (у даљем тексту „послодавац“), у складу са Законом о раду („Службени гласник РС“ бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13и 75/14, 13/17 и 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 96/2019 и 58/2020-Анекс I), у даљем тексту „Посебан колективни уговор“.

Одредбе општег акта примењују се на све запослене код послодавца, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 2.

Међусобна права, обавезе и одговорности, уколико нису уређени општим актом, уређују се уговором о раду.

За права, обавезе и одговорности која нису регулисана општим актом и уговором о раду, непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора и одредбе Закона о раду.

I ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Основна права запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанства личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

Члан 4.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и општим актом.

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања у здравственој установи, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом;

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови (организационе јединице) код послодавца, назив и опис

послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 9.

Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова доноси директор, односно надлежни орган код послодавца у складу са законом и општим ктом.

Поступак избора кандидата

Члан 10.

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

Послодавац одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим оглашава код Националне службе за запошљавање и објављује на интернет страници Министарства здравља.

Члан 11.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова, садржи и:

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

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

Члан 12.

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

Одлуку о избору кандидата доноси директор.

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

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

Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и послодавац.

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, у складу са законом.

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

Уговор о раду са директором здравствене установе закључује у име послодавца председник Управног одбора.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ заснивања радног односа;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и општим актом;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно општи акт који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена.

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором или општим актом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 15.

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

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

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

Члан 16.

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

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

Члан 17.

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

Ступање на рад

Члан 18.

Запослени оставарује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

Члан 19.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом, или њихову копију, држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад који може да траје најкраће један месец, а најдуже 6 месеци.

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

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

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

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

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 21.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно временуведеном на раду; осим ако за поједина права, законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Запослени може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Приправници

Члан 22.

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

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

Персонални досије запослених

Члан 23.

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

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

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

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

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

Општа оријентација и обука под надзором

Члан 24.

За запосленог који први пут заснива радни однос код послодавца организује се општа оријентација и обука под надзором (у даљем тексту: обука) у организационој јединици у којој треба да обавља послове.

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у организационој јединици, организацијом рада код послодавца и процесом рада на пословима које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 25.

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

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

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

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

Члан 26.

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

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

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

Члан 27.

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање

Члан 28.

Послодавац може, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и кадровским планом здравствене установе, да упуту запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 29.

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

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

Стручно усавршавање

Члан 30.

Послодавац је дужан да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање у складу са Планом стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника, (у даљем тексту: План) које подразумева стицање знања и вештина, а које обухвата:

- 1) специјализације и уже специјализације;
- 2) континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

За стручно усавршавање под тачком 1) овог члана трошкови обухватају: трошкове школарине, овере семестра, полагања специјалистичког испита, издавања дипломе, индекса, као и трошкове превоза од места становања (које је наведено у уговору о раду закљученом између запосленог и послодавца у моменту закључења уговора), до здравствене установе у којој се обавља специјализација или ужа специјализација.

Члан 31.

Континуирана едукација подразумева:

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

Трошкове континуиране едукације сноси организатор, надлежна комора, послодавац или запослени.

Члан 32.

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

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

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

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

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Ваљево.

Члан 33.

Послодавац је дужан да закључи уговор са здравственим радником, којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности послодавца и запосленог којем је одобрена специјализација или ужа специјализација, у складу са законом и општим актом установе.

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

Члан 34.

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

Запослени којем је одобрена континуирана едукација нема право на накнаду трошкова за времеведено на службеном путу, предвиђену чланом 107. општег акта.

Едукација која није о трошку послодавца

Члан 37.

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

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

Члан 38.

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из претходног члана, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 39.

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

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

Распоред радног времена

Члан 40.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се на начин да се учини доступним запосленом најмање пет дана унапред.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена у периоду не крајем од 48 часова унапред у случају наступања непредвиђених околности.

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

Члан 41.

Када је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, непрекидност рада обезбеђује се следећим редоследом:

- 1) сменским радом;
- 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу, као и радом по позиву);
- 3) прерасподелом радног времена;

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

Скраћено радно време

Члан 42.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: послови са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом, Посебним колективним уговором и општим актом.

Члан 43.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са Актом о процени ризика.

Послодавац Актом о процени ризика утврђује радна места са повећаним ризиком. Дужина радног времена за групе послова, уколико се исти обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

-стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења.....	30 сати
- стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио салама	30 сати
-стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи.....	35 сати
-стални рад у пријемној ургентној служби	35 сати
-радна места у неонатологији	35 сати
-стални рад у службама патологије и судске медицине.....	36 сати
-стални рад на пружању здравствених услуга психијатријског лечења и збрињавања	36 сати
-рад на давању цитостатске терапије.....	36 сати
-радна места у операционим и порођајним салама	36 сати
-рад у хемодијализи.....	36 сати
-рад у интензивној нези.....	36 сати
-стални рад у служби хематологије.....	36 сати
-стални рад у лабораторијама са заразним,токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника, здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице)	36 сати
-стални рад на одељењима са инфективним болестима.....	36 сати
-стални рад на узимању и давању крви и деривата крви.....	36 сати
-стални рад у операционој сали –орална хирургија.....	36 сати
-стални рад на одељењима полуинтензивне неге.....	37 сати
-стални рад у стоматолошкој ординацији.....	37 сати
-стални рад у котларници (ложионица на чврста горива), рад у перионицама(директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији.....	37 сати
-стални рад ноћу (од 22 часа до 06 часова наредног дана), односно дуже од 1/3 радног времена и рад на пословима водоинсталатера...	38 сати

Запослени који ради на начин из претходног става остварује права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

Прековремени рад

Члан 44.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, по запосленом.

Запослени не може да ради дуже од 12 сати дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац доноси одлуку о разлозима и трајању прековременог рада у писаној форми, а изузетно, у хитним случајевима, усмено уз службену белешку о томе, с тим да се накнадно потврди писаном одлуком.

Просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на четворомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 сати недељно.

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

Дежурство

Члан 45.

Послодавац може, ради обезбеђења непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом и општим актом.

Дежурство може да се уведе ноћу, у дане државних празника и недељом.

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

Приправност

Члан 46.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

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

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

Рад по позиву

Члан 47.

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

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

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите.

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 48.

Запослени здравствени радник који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са општим актом.

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција. За сваки сат прековременог рада, запослени има на сат и по слободно.

Члан 49.

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

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

Члан 50.

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

Послодавац је дужан 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.

Члан 51.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 52.

Запослени који ради најмање 6 сати дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 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 у току дневног рада на начин којим се не угрожава обављање делатности.

Дневни одмор

Члан 53.

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

Недељни одмор

Члан 54.

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

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

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац мора да обезбеди одмор наредне недеље.

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

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

Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 55.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 56.

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

Дужина годишњег одмора

Члан 57.

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 односуза 1 радни дан

2) стручне спреме:

- за послове за које се тражи VII степен стручне спреме.....за 5 радних дана

- за послове за које се тражи VI степен стручне спреме..... за 4 радна дана

- за послове за које се тражи V,IVили IIIстепен стручне спреме... за 3 радна дана

- осталим запосленимза 2 радна дана

3) услова рада:

- запосленима који раде 30 часова недељно за 12 радних дана

- запосленима који раде 35 часова недељно за 10 радних дана

- запосленима који раде 36 часова недељно за 8 радних дана

- запосленима који раде 37 часова недељно за 5 радних дана

- запосленима који раде 38 часова недељно.....за 3 радна дана

4) допринос на раду на предлог непосредног руководиоца и то:

- за изузетне резултате радаза 5 радних дана

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

-инвалиду радаза 5 радних дана

-родитељу са дететом до 14 година живота..... за 2 радна дана,

а за свако наредно малолетно дете по један радни дан

-самохраном родитељу са дететом до 14 година живота..... за 3 радна дана

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 5 радних дана

- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење за 5 радних дана

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно за 5 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 остварује права на увећани годишњи одмор по основу скраћеног радног времена за 3 радна дана

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време у складу са општим актом, 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 сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 58.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 59.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак наајкасније до 30 јуна наредне године.

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 60.

У зависности од потреба посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора запосленог.

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

План коришћења годишњих одмора доноси директор уз претходну консултацију запосленог и непосредног руководиоца запосленог.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Плаћено одсуство

Члан 61.

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

- 1) склапања брака 7 радних дана
- 2) склапање брака детета 3 радна дана
- 3) рођење детета 5 радних дана
- 4) порођаја другог члана уже породице 1 радни дан
- 5) усвајања детета 5 радних дана
- 6) поласка детета у први разред основне школе 2 радна дана
- 7) теже болести члана уже породице 7 радних дана
- 8) селидбе 3 радна дана
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом 5 радних дана
- 10) учествовање на сусретима које организује синдикат до 7 радних дана
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе 7 радних дана
- 12) лични разлози „1 лични дан” 1 радни дан

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

- 1) због смрти члана уже породице 5 радних дана
- 2) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана

3) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 радна дана.

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

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 62.

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

Неплаћено одсуство

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у случају болести или болести и смрти у породици.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од пет радних дана из оправданих разлога, када то не ремети процес рада, а најдуже до 2 године у току трајања радног односа.

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

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

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

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

Члан 64.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Члан 65.

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране Министарства здравља, односно Министарства просвете.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Општа заштита

Члан 66.

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

Члан 67.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 68.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 69.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Права и обавезе

Члан 70.

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

Члан 71.

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 72.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 73.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодаваца 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 74.

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

Члан 75.

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

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 76.

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 77.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком, који су по налазу здравственог органа штетни за њено здравље и здравље њеног детета.

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

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

Члан 78.

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 79.

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.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 80.

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 81.

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

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

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених,
- 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 82.

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

Члан 83.

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 извештајем 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 општим актима послодавца.

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

безбедност и здравље на раду, а у случају наступања околности из става 1. тач. 1) и 2) овог члана, одмах по њиховом настанку.

Члан 84.

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

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 85.

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

Члан 86.

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 радне јединице код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 87.

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.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 88.

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 посебном одлуком директора, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране директора за послове безбедности и здравља на раду.

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

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

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

Члан 89.

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 директора 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 у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 13) разматра и друга питања у складу са законом; колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 90.

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.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 91.

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

Колективно осигурање запослених

Члан 92.

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

Заштита личних података

Члан 93.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 94.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате

Члан 95.

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

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

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

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

Члан 96.

Основна плата запосленог јесте производ коефицијента, основнице за обрачун и исплату плате, умањена за порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање који се плаћају из плате, у складу са законом.

Члан 97.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и утврђен је у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл.гласник РС“ бр.44/2001-закључно са бр.83/2025) .

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора, у складу са законом.

ГРУПЕ ПОСЛОВА	Коефицијент/
Субспецијалистички послови које обављају субспецијалисти, примаријуси или специјалисти магистри који раде у специјалистичкој делатности	30,79
Специјалистички послови у службама хитне помоћи, реанимације, операционим салама, у онкологији, психијатрији, инфективним одељењима, рендген службама, у лабораторијама са непосредним контактом са агресивним материјалима и сл.	29,65
Специјалистички послови у стационарима здравствених центара и диспанзерско-поликлинички послови у КЦС	27,65
Специјалистички послови у амбулантно-поликлиничким условима (домови здравља и здравствени центри), рад у лабораторијама, рад на превентиви и у комисијама	27,44
Медицински физичар специјалиста, послови осталих специјалиста и магистара здравствених сарадника	24,15
Послови дипломираних здравствених радника: доктора медицине, стоматологије, дипломираних фармацеута и фармацеута биохемичара	23,68
Медицински физичар и послови дипломираних: инжењера у области ИТ, електротехнике и рачунарства, послови дипломираних здравствених сарадника са VI степеном стручне спреме	20,16
Послови дипломираних: економиста, правника и инжењера	19,64
Виша медицинска сестра-техничар у интензивној нези нивоа 3 (VI степен стручне спреме)	17,14
Рад у операционим салама и у хитној помоћи, на реанимацији, интензивној нези, у онкологији, психијатрији, инфективним одељењима, породилиштима, рендген кабинетима, у лабораторијама, у кабинетима за трансфузију крви и сл. (VI степен стручне спреме)	16,09
Здравствена нега пацијената и рад у стационарима, специјализовани послови у зубној техници и сл. (VI степен стручне спреме)	15,51
Веома сложени послови у патронажи, санитетском извиђању и надзору, дезинфекцији, дезинсекцији и дератизацији, послови физикалне рехабилитације и физиотерапије, лабораторијски послови, суделовање у изради и издавању лекова (VI степен стручне спреме)	15,10
Послови медицинске сестре-техничара у интензивној нези нивоа 3 (IV степен стручне спреме)	15,07
Послови које обављају медицински техничари у кабинету за трансфузију крви и остали послови које обављају здравствени радници (V степен стручне спреме)	14,47
Послови техничког одржавања опреме, инсталација и уређаја, административни, сложенији управни, правни, књиговодствени и њима слични послови (VI степен стручне спреме)	14,28
Здравствена нега хоспитализованих болесника у интензивној нези, операционој сали, хемотерапији, онкологији, психијатрији, хитни пријем болесника, неодложна помоћ у кући, хитна медицинска помоћ, специјализовани послови зубне технике на изради зубних помагала, кућно лечење, рендген кабинет, лабораторијске анализе, послови санитетског транспорта уз пружање хитне медицинске помоћи и руковање инсталисаним системима у возилу и специјални послови у галенској лабораторији (IV степен стручне спреме)	14,25

Послови здравствене неге хоспитализованих болесника, уже специјализовани послови здравствене неге у примарној, амбулантно-поликлиничкој и стоматолошкој заштити, послови зубне технике, ЕЕГ, ЕКГ, развојна саветовалишта, саветовалишта за дијабет (IV степен стручне спреме)	13,77
Послови здравствене неге болесника у примарној здравственој заштити и амбулантно-поликлиничкој и стоматолошкој заштити, издавање лекова без рецепта, физикална терапија и рехабилитација, дезинфекција, дезинсекција и дератизација и трансфузија крви (IV степен стручне спреме) 12,59	13,22
Возач у хитној медицинској помоћи, возач у санитетском превозу, возач санитетског возила	12,65
Послови техничког одржавања опреме и инсталација уређаја и њима слични послови (V степен стручне спреме)	11,76
Послови техничког одржавања (IV степен стручне спреме)	11,60
Средње сложени економски, управни и административни послови (IV степен стручне спреме)	11,60
Послови техничког одржавања, послови на припреми хране (кување), послови на успостављању телефонских веза већег интензитета, возача, дактилографије и сл. (III степен стручне спреме)	10,08
Помоћни послови код обдукције (II степен стручне спреме)	8,78
Помоћни послови неге болесника и извођење других медицинско-техничких радњи и помоћни послови код паковања санитетског материјала (II степен стручне спреме)	8,46
Послови прања лабораторијског посуђа и прибора за рад, прања и пеглања рубља, сервирање хране болесницима, помоћни послови у техничким радионицама, послови портира, чувара, курира и помоћни послови у апотекама и сл. (II степен стручне спреме)	7,71
Послови одржавања чистоће у просторијама где се остварује здравствена заштита (I степен стручне спреме)	7,17
Послови одржавања чистоће у административним просторијама	6,49
Најједноставнији послови (физички радник – НК)	6,23
* За здравствене сараднике који долазе у непосредан контакт са пацијентима, раде на одељењу, односно учествују у здравственој дијагностици и терапији, на истраживањима у лабораторијама додатни коефицијент наведен у табели зноси	0,36

По основу руковођења и организовања процеса рада у здравственој установи, утврђени коефицијент из претходног става увећава се, како следи:

- вођи групе немедицинских радника (главном возачу)	- 0,41;
- главној сестри кабинета и одсека, руководиоцима у администрацији и техничкој служби	- 0,61;
- главним сестрама у амбуланти, главним техничарима и главним лаборантима, руководиоцима немедицинских служби у д.з. и координаторима - шефовима одсека и службе	- 0,82;
- начелницима немедицинских служби, главним сестрама одељења у стационарима, и руководиоцима немедицинских служби у ЗЦ и главној сестри у дому здравља	- 1,02;
- начелницима медицинских служби у ДЗ, главној сестри болнице,	- 1,23;
- начелницима медицинских служби у здравственом центру	- 1,43;
- помоћницима директора немедицинских служби у здравственом центру	- 1,63;
- помоћницима и заменицима директора у здравственом центру	- 1,84;
-директору здравственог центра	-20%

На основу стечених научних звања коефицијент утврђен по групи послова увећава се :

- Примаријусу за 0,50
- Магистру наука за 0,50
- Доктору наука за 1,00

Члан 98.

Део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате.

Процентуално увећање основне плате изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре одређених осигураних лица, као и других критеријума и мерила утврђених Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријума и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате у здравственим установама („Службени гласник РС”, бр. 100/2011, 63/2012, 101/2012, 46/2013, 113/2017 - др. закон, 21/2018 и 95/2018 - др. закон, 10/2019, 86/2019 - др. закон, 13/2020, 157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон), односно актом Владе Републике Србије, у складу са законом.

Висина основице

Члан 99.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Учесници Посебног колективног уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета РС.

Члан 100.

Здравствена установа из прихода који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи може увећати плате сразмерно учешћу тршкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода, у складу са законом.

Елементи за обрачун и исплату плата из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом послодавца.

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

Члан 101.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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.

Члан 102.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, 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 103.

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.

Накнада плате

Члан 104.

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 код послодавца, 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 послодавца 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 105.

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.

Члан 106.

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

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

Накнада трошкова

Члан 107.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен општим актом и одговарајућим прописима;
- 4) за повећане трошкове исхране за одлазак ван подручја Колубарског управног округа.

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, на удаљености највише до 50км, 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 овереног и попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Накнада трошкова из става 1. тачка 4) овог члана, припада запосленом возачу у циљу санитетског превоза пацијента и другог превоза ван подручја Колубарског управног округа и здравственом раднику у пратњи пацијента, у износу од 800,00 динара по одобреном путном налогу, при чему запослени не остварује право на дневницу за службени пут.

Запосленом се у изузетим случајевима, уз сагласност директора пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Исплата накнаде трошкова запосленом за време проведено на службеном путу (дневнице), искључује право на додатак на плату по основу прековременог рада.

Члан 108.

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

Члан 109.

Послодавац је у обавези да запосленом којем је одобрена специјализација или ужа специјализација, за време проведено на стручном усавршавању ван установе, одобри исплату трошкова превоза од места становања до здравствене установе у којој се обавља стручно усавршавање, у висини цене месечне карте.

Исплата трошкова превоза запосленом се исплаћује на основу поднетог захтева којим се потврђује стручно усавршавање ван установе.

Друга примања

Члан 110.

Послодавац је дужан у складу са законом и општим актом да запосленом исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање 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 неопорезованог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са општим актом, односно према уговореним сумама осигурања са осигуравајућим друштвом које осигурава запослене.

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, уколико се средства обезбеде из буџета.

О висини награде из претходног става, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Послодавац у складу са Посебним колективним уговором је дужан да запосленом исплатити јубиларну награду у износу од:

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

Члан 111.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

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

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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

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

Члан 112.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 113.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, под условима и у случајевима утврђеним законом.

Члан 114.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Члан 115.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због тога што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за

обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину у складу са законом.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 116.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом и другим прописима.

Ако штету пружује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 117.

Директор здравствене установе покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 10 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу, решењем о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету које садржи: име и презиме запосленог против кога се покреће поступак, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Члан 118.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија од три члана коју именује директор решењем о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, а у којој се налази и представник синдиката.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује или оставља рок за достављање његове писане изјаве, по потреби користи и друге доказе и средства ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, по основу ценовника или на основу процене утврђене вештачењем.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 3. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

Члан 119.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете.

Када се утврде све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, комисија предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету послодавцу или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени се по пријему решења писаним путем изјашњава да ли пристаје да надокнади штету или не пристаје.

Уколико се запослени не изјасни у року утврђеном у решењу или не прихвати да накнади штету послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 120.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи директору да запослени накнади штету у више рата, да се умањи висина накнаде штете за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 121.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 122.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

Запослени подноси директору писмени захтев за накнаду штете у коме наводи у чему се састоји штета коју је претрпео, износ штете и начин њене накнаде.

Када послодавац утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је њен износ реално одмерен, исту ће накнадити у року од 15 дана од пријема захтева.

Запослени и послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана и начину и року њене исплате.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 123.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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 од 50.000,00 динара;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца у складу са законом.

Члан 124.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 125.

Удаљење из члана 123. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози, у складу са законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 126.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 126. општег акта исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 127.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, односно због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
- 3) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права - мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 4) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запосленог који су садржани у општем акту, у складу са законом;
- 5) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Потребом процеса и организације рада у смислу става 1. тач. 1) овог члана сматрају се:

- промене унутрашње организације или побољшање постојеће;
- увођење нових метода рада или смањење односно укидање постојећих;
- повећање или смањење обима рада;
- утврђивање нових радних места или смањење одн. укидање постојећих;
- недовољан број извршилаца;
- други разлози од утицаја на процес и организацију рада.

Члан 128.

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

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 129.

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.

Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 130.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи-даном достављања 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.

Отказ од стране послодавца

Члан 131.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, односно непоштовање радне дисциплине и повреде радних обавеза, утврђених законом и општим актом послодавца.

Члан 132.

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 133.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима прописаним Законом о раду, писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од осам радних

дана од дана достављања упозорења, да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 134.

Послодавац 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 135.

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

Члан 136.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 137.

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

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћења породичског 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 и згодног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.
- 6) достављање податак или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

ХШ УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 138.

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

Члан 139.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 140.

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

Члан 141.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут послодавца, Правилник о раду, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, 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.).

Члан 142.

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

XIV ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 143.

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

Члан 144.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писаној форми, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

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

XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 145.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и Посебним колективним 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 146.

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

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

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

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

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 147.

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

Члан 148.

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 се решење објавити на огласној табли послодавца.

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

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Индивидуални спор

Члан 149.

Запослени и послодавац могу споразумно да решавају сва спорна питања поводом права, обавеза и одговорности запосленог, у складу са законом и општим актом.

Спорна питања решава арбитар, кога писаним путем споразумно одреде стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора.

Члан 150.

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

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 151.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 152.

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.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 153.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Опште болнице Ваљево број ОБВ -01-4194/5 од 15.05.2019.године и Правилник о раду Дома здравља Ваљево број ДЗ-01-2715 од 20.08.2020.године.

Члан 154.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.



Председник Управног одбора
дипл. екон. Радоица Рстић

Објављено на огласној табли Здравственог центра Ваљево дана 15 OCT 2025

