

Republika Srbija, Autonomna Pokrajina Vojvodina, Opšta bolnica Zrenjanin

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ  
ЗА ЗДРАВСТВО

Нови Сад  
Булевар Михајла Пупина 16

Број: 138-11-44/20 од 14.07.2020. год.



*Kolektivni ugovor kod poslodavca*  
**OPŠTA BOLNICA „ĐORĐE JOANOVIĆ“ ZRENJANIN**

Zrenjanin, jul 2020. godine

07 JUL 2020 20  
ЗРЕЊАНИН

На основу člana 246. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – odluka Ustavnog suda i 113/2017) i člana 151. Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Službeni glasnik RS" br. 96/2019)

1. POKRAJINSKA VLADA, Novi Sad, Bulevar Mihajla Pupina 16 ( u daljem tekstu: osnivač ), koju predstavlja i zastupa pokrajinski sekretar za zdravstvo Doc dr Zoran Gojković.
2. OPŠTA BOLNICA "ĐORĐE JOANOVIĆ" ZRENJANIN,( u daljem tekstu: Bolnica), koju zastupa direktor dr Ivana Tešić i
3. Reprezentativni sindikati u Bolnici, koji pripadaju reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji ( u daljem tekstu: Sindikat ) i to:
  - Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Opšte bolnice "Đorđe Joanović" Zrenjanin koga zastupa Aleksandar Nedeljkov,
  - Sindikat „Nezavisnost“ – Opšta bolnica „Đorđe Joanović“ Zrenjanin, koga zastupa Gorica Poldrugo, z a k l j u č u j u:

## **KOLEKTIVNI UGOVOR KOD OPŠTE BOLNICE „ĐORЂE JOANOVIĆ“ ZRENJANIN**

### I OPŠTE ODREDBE

#### Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom ( u daljem tekstu: Ugovor) u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada zaposlenih u Bolnici, međusobni odnosi učesnika ovog Ugovora, postupak za izmene i dopune ovog Ugovora, važenje istog kao i druga pitanja koja su od značaja za zaposlene i Bolnicu.

#### Član 2.

U pogledu prava i obaveza iz oblasti rada i radnih odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

#### Član 3.

Učesnici ovog Ugovora su saglasni da će u okviru svojih ovlašćenja i u dobroj veri delovati u cilju obezbeđivanja uslova za primenu odredaba ovog Ugovora.

U slučaju nastupanja okolnosti koje otežavaju ili onemogućavaju primenu pojedinih odredbi ovog Ugovora, učesnici se obavezuju da će njihove aktivnosti biti usmerene ka poštovanju zakona i zaštiti sigurnosti radnog odnosa zaposlenih i interesa Bolnice.

Ovaj Ugovor primenjuje se na sve zaposlene u Bolnici.

## II RADNI ODNOS

### 1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

#### Član 4.

Radni odnos u Bolnici može da zasnuje samo lice koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i uslove predviđene za rad na određenim poslovima, a koji su utvrđeni **Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova** ( u daljem tekstu: **Pravilnik** ) koji je doneo direktor uz prethodno pribavljenju saglasnost organa upravljanja i nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog Sindikata kod poslodavca.

Reprezentativni Sindikat iz stava 1. ovog člana dužan je da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostavi mišljenje na Predlog Pravilnika.

Radni odnos se ne može zasnovati za obavljanje poslova koji nisu utvrđeni Pravilnikom.

### 2. Postupak za izbor kandidata

#### Član 5.

Potrebu za zapošljavanjem Bolnica oglašava putem javnog oglasa, a u skladu sa Kadrovskim planom zdravstvene ustanove. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa bolnica oglašava kod Nacionalne službe za zapošljavanje i na veb sajtu Ministarstva zdravlja Republike Srbije.

#### Član 6.

Javni oglas, pored uslova utvrđenih Pravilnikom, sadrži i:

- 1) naziv i opis posla;
- 2) način zasnivanja radnog odnosa;
- 3) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 4) dužinu probnog rada, ako je za određene poslove predviđen probni rad;
- 5) vrstu i stepen stručne spreme, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu ;
- 6) potrebno radno iskustvo.

Rok za prijavu kandidata je najmanje osam dana od dana objavljivanja oglasa.

#### Član 7.

Nakon završenog javnog oglasa, odsek Ljudskih resursa sačinjava listu kandidata koju zajedno sa prispelim molbama i dokumentacijom prosleđuje Komisiji za prijem zaposlenih.

Komisija nakon razmatranja upućuje direktoru predlog radi donošenja odluke.

### **3. Ugovor o radu**

#### **Član 9.**

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sadrži najmanje one elemente predviđene Zakonom o radu i Posebnim kolektivim ugovorom..

Ugovor o radu sadrži klauzulu o postojanju povećanog rizika u skladu Aktom o proceni rizika radnih mesta u radnoj okolini.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opštih akata Bolnice.

#### **Član 10.**

Bolnica je dužna da pre zaključivanja ugovora o radu upozna kandidata sa organizacionom šemom bolnice, radnim vremenom, procedurama u slučaju vanredog stanja i neželjenog događaja, poslom koji će obavljati, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, sa načinom komunikacije sa pacijentima, rodbinom i međusobnoj komunikaciji unutar Bolnice i sa sadržajem opštih akata kojih je dužan da se pridržava i na njegov zahtev im dostavi na uvid.

Upoznavanje se vrši u skladu sa Programom obuke novoprimaljenih radnika usvojenim u bolnici.

Bolnica je dužna da, reprezentativnim sindikatima u ustanovi koji pripadaju reprezentativnom sindikatu u Republici Srbiji, dostavi obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih i to:

- Spisak primljenih zaposlenih na neodređeno vreme po organizacionim jedinicama – posle svakog prijema
- Spisak primljenih zaposlenih na određeno vreme po organizacionim jedinicama – kvartalno.

### **4. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom**

#### **Član 11.**

Bolnica može da zaključi ugovor o radu sa određenim licem za poslove za koje su predviđeni posebni uslovi rada ( poslovi sa povećanim rizikom ), samo ako takvo lice ispunjava zdravstvene uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće i majka sa detetom do 3 godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom, osim na lični zahtev.

## **Član 12.**

Zaposleni koji obavlja poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja u skladu sa Aktom o proceni rizika, imaju pravo na odmor za prevenciju radne invalidnosti na osnovu medicinske dokumentacije, a skladu sa uputstvima Medicine rada.

Poslodavac će imenovati komisiju od pet članova od kojih:

- 1) tri člana iz redova lekara specijalista Bolnice,
- 2) jedan član je Lice za bezbednost i zdravlje na radu
- 3) jedan član je diplomirani pravnik

Komisija će u slučaju potrebe, u svoj rad uključivati lekara specijalistu određene grane medicine radi rešavanja u konkretnim slučajevima.

## **5. Pripravnici**

### **Član 13.**

Zdravstvena ustanova zaključuje sa zdravstvenim radnikom koji obavlja pripravnički staž ugovor o radu ili ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Zdravstvena ustanova može licu sa kojim zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik koji je zasnovao radni odnos sa zdravstvenom ustanovom ima pravo na platu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad i zakonom kojim se uređuje rad zaposlenih u javnim službama, odnosno u skladu sa ugovorom o radu.

## **6. Personalni dosije zaposlenih**

### **Član 14.**

Bolnica je dužna da za svako lice sa kojim je zasnovan radni odnos vodi personalni dosije.

U personalnom dosijeu se čuvaju svi podaci koji su važni za radno-pravni status zaposlenog kod poslodavca.

Zaposleni je obavezan da svom neposrednom rukovodiocu i Odseku ljudskih resursa prijavi adresu boravka i broj telefona, kao i svaku promenu tih podataka u najkraćem roku, kako bi mogao da bude dostupan radi obaveštavanja, dostavljanja i pozivanja.

Rok za prijavu promene ne može biti duži od 8 (osam) dana od dana nastale promene.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumentaciju iz svog personalnog dosijea, uz prisustvo lica koje radi u Odseku ljudskih resursa i koje u skladu sa prirodom posla ima ovlašćenje za vođenje personalnih poslova u Bolnici.

Lice koje ima uvid u personalni dosije zaposlenog ne sme trećem licu da ustupa dokumentaciju niti da saopštava podatke iz personalnog dosijea zaposlenih. Da bi se omogućio uvid u tuđi personalni dosije mora se zatražiti prethodno pisменa saglasnost lica čiji dosije želi

da se vidi. Pismena saglasnost nije potrebna na zahtev suda, ni u drugim zakonom predviđenim slučajevima.

## **7. Opšta orientacija i obuka pod nadzorom**

### **Član 15**

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca, organizuje se opšta orientacija, kroz Program obuke novoprimaljenih radnika koji je usvojen u bolnici.

Opšta orientacija zaposlenog obuhvata upoznavanje sa misijom i vizijom bolnice, sa rukovodiocima, drugim zaposlenima u radnoj jedinici, organizacijom rada u Bolnici, procesom rada na poslovima koje treba da obavlja, kao i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca ili se premešta na druge poslove, Bolnica je dužna da organizuje obuku pod nadzorom zaposlenog sa iskustvom–mentorom.

Bolnica imenuje mentore. Mentor mora imati najmanje 3 godine radnog iskustva na istim ili sličnim poslovima. Spisak imenovanih mentorova dostavlja se reprezentativnim sindikatima u ustanovi koji pripadaju reprezentativnom sindikatu u Republici Srbiji.

Tokom perioda obuke zaposleni isključivo obavlja poslove samo pod nadzorom mentora.

Obuka traje do 30 dana, osim ako mentor pismeno ne potvrdi da je zaposlenom bilo dovoljno kraće vreme za obuku.

Mentor može tražiti produženje roka za obuku, a najduže 10 dana.

Zaposleni i neposredni rukovodilac mogu tražiti dodatnu obuku ako smatraju da je to neophodno za sigurno obavljanje poslova.

U personalnom dosjeu zaposlenog čuva se evidencija o toku, trajanju i završetku obuke.

Bliže odredbe o organizovanju i sprovođenju opšte orientacije određene su Programom za obuku novoprimaljenih radnika koji je usvojila Bolnica. Način obuke uređen je posebnim aktom – procedurom.

## **III. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH**

### **1. Stručno usavršavanje**

### **Član 16.**

Poslodavac je dužan da zdravstvenom radniku i zdravstvenom saradniku obezbedi stručno usavršavanje koje podrazumeva sticanje znanja i veština u skladu sa Planom stručnog usavršavanja ustanove, a koje obuhvata:

- 1) specijalizacije i uže specijalizacije, kontinuiranu edukaciju i druge oblike stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika;
- 2) specijalizacije zdravstvenih saradnika.

Troškove specijalizacije i uže specijalizacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika snosi poslodavac.

Troškove kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika snosi nadležna komora, poslodavac, odnosno zdravstveni radnik.

Troškove kontinuirane edukacije snosi zdravstveni radnik isključivo u slučaju kada se zaposleni na lični zahtev edukuje, a poslodavac ne smatra da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

Zaposleni ima pravo da profesionalno napreduje, u skladu sa zakonom.

### Član 17.

Bolnica je dužna da zaposlenima omogući pohađanje programa edukacije, kontinuirane edukacije koja je u skladu sa Planom stručnog usavršavanja, vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju zdravstvene ustanove, odnosno kontinuiranom pružanju zdravstvene zaštite.

Bolnica odobrava zaposlenima pohađanje programa kontinuirane edukacije, koji je akreditovan od strane Zdravstvenog saveta Srbije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad - licence.

Zaposlenom kome je Bolnica odobrila edukaciju u zemlji, a koji je autor rada koji je prihvaćen usmeno, pored prava na plaćeno odsustvo, troškovi edukacije mogu biti odobreni na teret usnove u skladu sa mogućnostima ustanove.

Zaposlenom kome je Bolnica odobrila edukaciju u inostranstvu, a koji je autor rada koji se izlaže usmeno, pored prava na plaćeno odsustvo, troškovi edukacije mogu biti odobreni na teret usnove u skladu sa mogućnostima ustanove.

Zaposleni, kome Bolnica na njegov zahtev odobrava pohađanje edukacije, ima pravo na plaćeno odsustvo i putni trošak ukoliko se edukacija obavlja van mesta stanovanja zaposlenog.

Zaposleni kojeg je Bolnica uputila na pohađanje edukacije radi praćenja propisa i novina u poslovanju ima pravo na plaćeno odsustvo i prevoz službenim vozilom i troškove kotizacije.

### Član 18.

Pored kontinuirane edukacije koja je određena Planom stručnog usavršavanja, Bolnica može odobriti i druge oblike edukacije zaposlenom vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju Bolnice. Zaposleni kojem se odobri ovakav vid edukacije, ostvaruje pravo samo na plaćeno odsustvo, a ne i na troškove.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme ima pravo na edukaciju iz stava 1. ovog člana.

## **IV. RADNO VREME**

### **Član 19.**

Raspored radnog vremena zaposlenog utvrđuje poslodavac za period od četiri nedelje (odnosno mesec dana) i objavljuje se najmanje deset dana pre primene.

Raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti, u tom slučaju o promeni rasporeda zaposleni se mora obavestiti najmanje 48 sati unapred, sem u slučaju prekovremenog rada.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa niti nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno.

#### **1. Prekovremen rad i dežurstvo kao oblik prekovremenog rada**

### **Član 20.**

Zdravstvena ustanova, može da uvede dežurstvo kao prekovremen rad, samo ako organizacijom rada u smenama i rasporedom radnog vremena zaposlenih nije u mogućnosti da obezbedi kontinuitet pružanja zdravstvene zaštite.

Za vreme trajanja dežurstva, zdravstveni radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi.

Dežurstvo se može uvesti noću, u dane državnog praznika i nedeljom. Dežurstvo koje se uvodi noću, počinje posle druge smene, a završava se početkom rada prve smene.

Odluku o uvođenju i obimu dežurstva na nivou zdravstvene ustanove, kao i po zaposlenom zdravstvenom radniku, donosi direktor.

Za vreme dežurstva zaposleni obavlja poslove u zdravstvenoj ustanovi u skladu sa odlukom o dežurstvu, tako da prosečno nedeljno radno vreme, sa prekovremenim radom, odnosno dežurstvom i radom po pozivu, na najduže devetomesečnom nivou zdravstvenom radniku ne može trajati duže od 48 časova nedeljno.

Zaposleni koji dežura može da radi najduže 24 časa neprekidno uključujući i dnevno radno vreme, u kom slučaju dnevni odmor mora da traje najmanje 24 časa nakon isteka radnog vremena.

#### **2. Pripravnost i rad po pozivu**

### **Član 21.**

Rad po pozivu je poseban oblik prekovremenog rada kod kojeg zdravstveni radnik dolazi na poziv radi pružanja zdravstvene zaštite van njegovog utvrđenog radnog vremena.

Rad po pozivu može se uvesti za zaposlene koji se nalaze u pripravnosti, a izuzetno i za zaposlene koji se ne nalaze u pripravnosti pripravnosti u slučaju nastupanja elementarnih i drugih većih nepogoda, saobraćajnih nezgoda, križnih i vanrednih situacija, u skladu sa zakonom.

Odluku o uvođenju i obimu rada po pozivu i pripravnosti donosi direktor. Odlukom se utvrđuje vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripravljeni, imajući u vidu efikasnost, ekonomičnost i racionalnost organizacije rada, kao i podjednaku opterećenost zaposlenih.

Izuzetno, pripravnost i rad po pozivu se može uvesti i za druge zaposlene u zdravstvenoj ustanovi, ukoliko za tim postoji neodložna potreba.

Zaposleni koji je u pripravnosti dužan je da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan i mora se javiti na posao u što kraćem roku.

## 22. Prava zaposlenih po osnovu prekovremenog rada

### Član 22.

Zaposleni koji radi prekovremeno ili je u pripravnosti, ima pravo na dodatak na platu za prekovremen rad i pripravnost, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Na pismeni zahtev zaposlenog prekovremen rad se umesto prava na dodatak na platu tromesečno preračunava u slobodne sate koje je poslodavac dužan da zapslenom omogući korišćenje najkasnije u roku od tri meseca od proteka tromesečja u kome ih je ostvario.

Za svaki sat prekovremenog rada, zaposleni ima pravo na sat i po slobodno.

Izuzetno, ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku od tri meseca, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na platu za prekovremen rad.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

### Član 23.

Zdravstvena ustanova, u kojoj je zbog prirode posla potrebno obezbediti neprekidno pružanje zdravstvene zaštite, odnosno zdravstvenih usluga, obezbeđuje neprekidnost rada sledećim redosledom:

- 1) smenskim radom (koji traje 24 sata u kontinuitetu);
- 2) prekovremenim radom (dežurstvom, i u izuzetnim slučajevima kada i radom po pozivu za zaposlene koji se ne nalaze u pripravnosti u slučaju nastupanja elementarnih nepogoda, kriznih i vanrednih situacija, uskladu sa zakonom );
- 3) Radom u turnusu:
  - Za zaposlene čije je nedeljno radno vreme 38 h  
12 sati rada, 24 sati slobodno - 12 sati rada i 48 sati slobodno,
  - Za zaposlene čije je nedeljno radno vreme 35 h ili 36h  
12 sati rada, 24 sati slobodno - 12 sati rada i 72 sati slobodno.

## Član 24.

Dužina radnog vremena za grupe poslova koji se obavljaju na radnim mestima sa povećanim rizikom utvrđenim Aktom o proceni rizika utvrđuje se na osnovu sledećih smernica:

### 1) prva grupa poslova od 30 sati

- stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja;
- stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja i angio-salama;

### 2) druga grupa poslova od 35 sati

- stalni rad u urgentnim ekipama hitne medicinske pomoći (radna mesta lekara, vozača, medicinskih sestara i tehničara);
- stalni rad u prijemnoj urgentnoj službi (radna mesta lekara, medicinskih sestara i tehničara, kao i bolničara koji rade neposredno na zbrinjavanju hitnih slučajeva);
- radna mesta u neonatologiji (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

### 3) treća grupa poslova od 36 sati

- stalni rad u službama patologije i sudske medicine (radna mesta lekara, medicinskih sestara i tehničara i bolničara);
- stalni rad na pružanju zdravstvenih usluga psihijatrijskog lečenja i zbrinjavanja (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara), a u stacionarnim zdravstvenim ustanovama svi zaposleni na odeljenju;
- rad na davanju citostatske terapije (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);
- radna mesta u operacionim i porođajnim salama (radna mesta lekara, babica, anestetičara i instrumentara);
- rad u hemodializzi (svi zaposleni u službi);
- rad u intenzivnoj nezi (radna mesta lekara, anestetičara i medicinskih sestara i tehničara);
- stalni rad u službi hematologije i laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima (radna mesta zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, perači suđa i čistačice – higijeničarke);
- stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni);
- stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);

### 4) četvrta grupa poslova od 37 sati

- stalni rad na terenu, u patronažnoj službi i kućnom lečenju (radna mesta lekara, vozača i medicinskih sestara i tehničara);
- stalni rad na odeljenjima poluintenzivne nege i na ranoj intrahospitalnoj rehabilitaciji (radna mesta lekara i medicinskih sestara i tehničara);
- stalni rad u stomatološkoj ordinaciji (radna mesta stomatologa, stomatološke sestre, odnosno medicinske sestre i zubnog tehničara);
- stalni rad u kotlarnicama (ložionicama na čvrsta goriva), rad u perionicama (direktan rad na mašinama) i rad u centralnoj sterilizaciji, stalni rad na pakovanju i tretmanu medicinskog otpada;

### 5) peta grupa poslova od 38 sati

- stalni rad noću (od 22 časa do 6 časova narednog dana) duže od jedne trećine radnog vremena.

Skraćeno radno vreme iz ovog člana smatra se radom sa punim radnim vremenom i ne može biti kraće od 30 sati nedeljno.

Kada se na radnom mestu pojave nove opasnosti ili štetnosti, odnosno dođe do promene nivoa rizika u procesu rada, u postupku izmene ili dopune akta o proceni rizika, poslodavac može da, nakon izvršene stručne analize, kao preventivnu meru za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme.

## V. ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Godišnji odmor

#### Član 25.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

##### 1) radnog iskustva:

- za svake tri godine rada u radnom odnosu – jedan radni dan;

##### 2) stručne spreme:

- 5 radnih dana: zaposleni koji rade sa visokom stručnom spremom akademskih studija,
- 4 radna dana: zaposleni sa srednjom i višom/strukovnom stručnom spremom,
- 2 radna dan: KV i zaposleni koji rade sa nižom stručnom spremom.

##### 3) uslova rada:

- za rad na poslovima iz prve grupe člana 38. ovog ugovora – za 12 radnih dana;
- za rad na poslovima iz druge grupe člana 38. ovog ugovora – za 10 radnih dana;
- za rad na poslovima iz treće grupe člana 38. ovog ugovora – za osam radnih dana;
- za rad na poslovima iz četvrte grupe člana 38. ovog ugovora – za pet radnih dana;
- za rad na poslovima iz pete grupe poslova člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana;
- zaposlenima koji rade u smenama, noću, subotom ili nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. ovog ugovora – za tri radna dana.

##### 4) doprinos na radu na predlog neposrednog rukovodioca, i to za:

- izuzetne rezultate rada – pet radnih dana;

##### 5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

- osobi sa invaliditetom – za pet radnih dana,
- roditelju sa detetom do 14 godina života – za dva radna dana, a za svako naredno dete mlađe od 14 godina po jedan radni dan, – samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,
- zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za pet radnih dana,

- zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje – za pet radnih dana,
- zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno – pet radnih dana;

## 6) kontakta sa pacijentima:

- zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima, a ne ostvaruje pravo na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 20. ovog ugovora – za tri radna dana.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 35 radnih dana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, zaposleni koji rade na poslovima iz člana 20. ovog ugovora imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Dokaz o ispunjenosti uslova za ostvarivanje prava iz tačke 5. ovog člana zaposleni je dužan da dostavi neposrednom rukovodiocu Žodseku ljudskih resursa.

## Član 26.

Godišnji odmor se koristi prema planu korišćenja godišnjih odmora.

Plan korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor na predlog rukovodilaca radnih celina do kraja marta tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe radnog procesa i želje zaposlenih, a naročito vodeći računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim stažom osiguranja i zahtevima zaposlenih sa decom do 14 godina.

Rukovodilac službe dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih svoje službe kao i da ga dostavi direktoru na saglasnost.

Rukovodilac istovremeno odgovara i za sve podatke date na osnovu kojih se utvrđuje dužina godišnjeg odmora.

Postupak utvrđivanja prava, dužine godišnjeg odmora i izrade rešenja o korišćenju godišnjeg odmora i ovlašćenju utvrđuje se procedurom koju donosi direktor.

Rešenje o utvrđivanju prava, dužine i korišćenja godišnjeg odmora odobrava direktor ili lice koje on ovlasti.

## 2. Plaćeno odsustvo

## Član 27.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do deset radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanja braka – sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta – tri radna dana;
- 3) rođenje deteta – pet radnih dana;
- 4) rođenja deteta drugog člana uže porodice – jedan radni dan;
- 5) usvajanja deteta – pet radnih dana;
- 6) polaska deteta u prvi razred osnovne škole – dva radna dana;
- 7) teže bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- 8) selidbe – tri radna dana;
- 9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – pet radnih dana;
- 10) učestvovanje na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat – do sedam radnih dana;
- 11) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore – sedam radnih dana;

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo po osnovima navedenim u prethodnom stavu u ukupnom trajanju do 10 ( deset ) radnih dana u toku kalendarske godine.

Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) zbog smrti člana uže porodice – pet radnih dana;
- 2) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog – dva radna dana;
- 3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposlenom se može, na predlog specijaliste medicine rada, odobriti plaćeno odsustvo od deset radnih dana radi rehabilitacije iz medicinskih razloga, ukoliko se proces rada može organizovati bez angažovanja novog zaposlenog.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi prisustvovanja sastancima i sednicama sindikata, kao i na poziv državnih organa, organa jedinice lokalne samouprave i pravosudnih organa, u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskega veštaka, u skladu sa zakonom. Prilikom ostvarivanja prava iz ovog stava zaposleni je dužan priložiti službeni poziv.

Saglasnost na plaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava direktor ili lice koje on ovlasti.

### Član 28.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine i u sledećim slučajevima : edukacija, prisustvo na sekcijskim sastancima, seminarima i drugim oblicima kontinuirane edukacije, kongresima i sl., koji su akreditovani od strane Zdravstvenog saveta Srbije i predviđeni Planom stručnog usavršavanja Bolnice.

Ukupno trajanje plaćenog odsustva iz tačke 1. ovog člana je do 7 (sedam) radnih dana u toku kalendarske godine.

Prilikom ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan priložiti zahtev uz prethodno pribavljenu saglasnost rukovodioca da neće tražiti zamenu.

### **3. Neplaćeno odsustvo**

#### **Član 29.**

Bolnica je dužna da zaposlenom, na lični zahtev, omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- 1) porođaja člana uže porodice;
- 2) usvajanja deteta ;
- 3) selidbe;

Bolnica može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog ovim ugovorom, kada to ne remeti proces rada.

Pismeni zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje dve nedelje pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima bolesti ili smrti u porodici.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava direktor zdravstvene ustanove, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

## **VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

### **1. Pravo na bezbednost i zdravlje na radu**

#### **Član 30.**

Zaposleni ostvaruju pravo na bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima bezbednosti i zdravlja na radu, ovim Ugovorom i drugim opštim aktima.

Bezbednost i zdravlje na radu obuhvata mere i sredstva koja su neophodna za ostvarivanje bezbednih uslova rada u skladu sa zakonom, drugim propisima i opštim aktom Poslodavca.

Mere koje Bolnica obezbeđuje za bezbedan i zdrav rad:

- odgovarajuća sredstva na radu (odela, naprave, uređaji, aparati i sl.),
- sanitарне čvorove i drugi uslovi za održavanje higijene,
- izbor bezbednih sredstava rada, radnih i tehnoloških postupaka, uslova rada na radnom mestu,
- prethodni i periodični pregledi zaposlenih na radnim mestima sa povećim rizikom
- raspoređivanjem zaposlenih na drugo radno mesto ako mu je zbog uslova rada narušeno zdravlje ili ima indicija da se to desi,
- mere da se otkloni ili umanji štetno dejstvo uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

Svaki zaposleni je obavezan da se osposobi za bezbedan rad, da se pridržava uputstava o zaštiti na radu i da poštuje Proceduru o korišćenju zaštitnih sredstava usvojenu u Bolnici.

### **Član 31.**

Zaposleni koji obavlja poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja imaju pravo na odmor za prevenciju radne invalidnosti na osnovu medicinske dokumentacije Medicine rada.

## **2. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu**

### **Član 32.**

Zaposleni kod poslodavca biraju tri predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu, odnosno po jednog predstavnika iz svakog reprezentativnog sindikata u ustanovi.

## **3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu**

### **Član 33.**

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu formira se na inicijativu direktora i reprezentativnih sindikata, čine ga devet članova, i to:

- 1) Pet članova koje bira sindikat;
- 2) Četiri člana koje imenuje direktor, a od kojih je jedan lice zaduženo za bezbednost i zdravlje na radu.

### **Član 34.**

Mandat odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine. Direktor, odnosno reprezentativni sindikati mogu uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika bolnice, odnosno reprezentativnog sindikata ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Poslovnikom o radu.

Predsednika odbor bira većinom glasova i uvek je iz reda predstavnika zaposlenih.

Poslovnikom o radu odbor bliže uređuje način svoga rada.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu je u obavezi da posle svake održane sednice dostavi zapisnik poslodavcu i reprezentativnom sindikatu u Bolnici.

## **4. Sredstva i oprema za zaštitu na radu**

### **Član 35.**

Aktom o proceni rizika radnog mesta u radnoj okolini utvrđuju se vrsta sredstava i opreme, kolektivne i lične zaštite za obavljanje pojedinih poslova. Poslodavac je dužan da

obezbudi lična zaštitna sredstva zaposlenom, ako je to predviđeno aktom o proceni rizika na radnom mestu u bolnici.

Kolektivna zaštitna sredstva moraju se držati u ispravnom stanju na pristupačnom mestu za svaku smenu rada.

Lična zaštitna sredstva koristi samo zaposleni, sa njima se lično zadužuje i odgovara za njihovo korišćenje.

## VII. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

### 1. Elementi za utvrđivanje plate

#### Član 36.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću osnovnu zaradu/platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Zarada - plata se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu, obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, dela plate po osnovu radnog učinka u skladu sa zakonom i drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

Osnovna plata pripada zaposlenom koji radi puno radno vreme ili radno vreme koje se smatra punim radnim vremenom.

Osnovna plata i dodaci na platu iz člana 39. ovog ugovora računaju se na prosečan fond časova rada od 174 mesečno.

### 2. Dodaci na platu

#### Član 37.

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu:

- 1) za rad u dane praznika koji su neradni dani – 110% od osnovne plate;
- 2) za rad noću – 26% od osnovne plate;
- 3) za rad nedeljom – 20% od osnovne plate;
- 4) za prekovremeni rad zdravstvenih radnika (dežurstvo, rad po pozivu, odnosno rad po pozivu u okviru pripravnosti), nemedicinskih radnika i zdravstvenih saradnika – 26% od osnovne plate;
- 5) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – 0,4% od osnovne plate;

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje plate po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

Osnovnu platu za utvrđivanje dodatka na platu iz stava 1. ovog člana čini osnovna plata uvećana za radni učinak, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravnosti zaposleni ima pravo na dodatak za svaki sat proveden u pripravnosti u iznosu od 10% vrednosti radnog sata osnovne plate.

#### **4. Naknada plate**

##### **Član 38.**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci , u sledećim slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, vojne vežbe, na poziv državnog organa ;
- 3) odsustva za vreme državnih, verskih i drugih praznika u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa komore, organa upravljanja u ustanovi, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika zdravstvene delatnosti;
- 5) stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;
- 6) prekida rada do kojeg je došlo naredbom državnih organa odnosno ustanove zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica;

Zaposleni koji je na specijalizaciji i užoj specijalizaciji ima pravo na usklađivanje naknade plate.

Utvrđena visina naknade plate iz stava 2. ovog člana uvećava se za procenat uvećanja plate za delatnost zdravstva.

#### **5. Naknada troškova**

##### **Član 39.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, u skladu sa ovim Ugovorom;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj, zaposleni ima pravno na naknadu za prevoz u visini cene mesečne preplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, odnosno u visini cene karte ako ne postoji mesečna preplatna karta ili ako raspored radnog vremena ne odgovara organizaciji javnog prevoza za koji se utvrđuje mesečna preplatna karta, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2) ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ( dnevnice za službeno putovanje u zemlji ), u visini od 5% prosečne mesečne plate po zaposlenom u Republici, prema

poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu. Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenoj putnog naloga i priloženog računa.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice, a 100 % ako put traje duže od 12 sati.

Zaposlenom se ako je moguće pre službenog puta isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 3) ovog člana isplaćuje se zaposlenom na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

## Član 40.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru.

Odluku o odobravanju upotrebe sopstvenog motornog vozila za službene potrebe donosi direktor ili lice koje on ovlasti.

Zaposleni koji koriste privatno vozilo u službene svrhe su obavezni da po završetku službenog puta dostave službi ekonomsko – finansijskih poslova uredno popunjeno putni nalog, izveštaj o utrošenom gorivu, broju pređenih kilometara, kao i račun za utrošeno gorivo korišćeno za službeno putovanje.

### 5.1 Službeno putovanje u zemlji

## Član 41.

Pod službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog rada i mesta stanovanja zaposlenog u mesto van teritorije Grada radi izvršavanja određenih poslova i zadataka po nalogu ovlašćenog lica, odnosno organa.

Službeno putovanje traje onoliko vremena koliko je neophodno da se izvrše poslovi i zadaci radi kojih je ono i određeno.

## Član 42.

Za svako službeno putovanje zaposlenom se izdaje nalog za službeno putovanje.

Naloge za službena putovanja ovlašćeni su da izdaju i potpisuju direktor i pomoćnici direktora.

Vrstu i klasu prevoza koju će zaposleni koristiti na službenom putovanju određuje lice koje izdaje nalog za službeno putovanje, pri čemu će se voditi računa o vrsti posla i hitnosti njegovog obavljanja i prema tome odrediti najekonomičnije prevozno sredstvo.

Po završenom službenom putu putni nalog zaposleni predaje službi ekonomsko – finansijskih poslova na konačnu obradu.

### Član 43.

Dnevica za službeno putovanje pripada zaposlenom za vreme od časa polaska iz mesta odakle se upućuje na službeno putovanje do časa povratka sa službenog putovanja. Kao čas povratka sa službenog putovanja računa se čas faktičkog prispeća.

### Član 44.

Lica koja nisu u radnom odnosu u Bolnici, a koja se angažuju za obavljanje određenih poslova mogu da ostvare prava na putni trošak u iznosu utvrđenom u ugovoru.

### Član 45.

Zaposleni na službenom putovanju ima pravo na nadoknadu i ostalih troškova neophodnih za ostvarivanje cilja putovanja, kao što su:

- troškovi PTT usluga,
- troškovi prevoza službenog materijala,
- troškovi parkiranja,
- troškovi transfera od aerodroma do hotela,
- drugi troškovi koji su neophodni za izvršenje posla zbog kojeg je zaposleni upućen na službeno putovanje.

Troškovi iz prethodnog stava priznaju se zaposlenom na osnovu fiskalnog računa – priznanice.

### Član 46.

Po povratku sa službenog putovanja, zaposleni je dužan da u roku od 3 ( tri ) radna dana od dana povratka u mesto redovnog rada, službi ekonomsko – finansijskih poslova Bolnice podnese:

- 1) uredno popunjeno putni naloga za službeno putovanje,
- 2) ispunjen obračun troškova službenog putovanja koji je potpisom overilo lice ovlašćeno za izdavanje i potpisivanje putnih naloga,
- 3) originalna dokumenta kojima se pravduju svi ostali troškovi nastali u vezi sa službenim putovanjem.

## 5.2 Službeno putovanje u inostranstvo

### Član 47.

Dnevica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se u iznosu i na način koji propiše nadležni državni organ.

## **VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOŠA**

### **1. Otkaz od strane poslodavca**

#### **Član 48.**

Poslodavac može, pored razloga navedenih u Zakonu, zaposlenom da otkaže ugovor o radu i za:

- neopravdan izostanak sa rada najmanje dva uzastopna radna dana;
- netačnog evidentiranja i prikazivanja radnog vremena i rezultata rada u meri da se za sebe ili za drugog ostvari veća plata;
- davanje netačnih podataka koji su uticali na donošenje pogrešnih odluka organa Bolnice, čime je oštećena Bolnica ili pojedinac;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Bolnice ili drugih podataka do kojih dolazi radeći svoj posao;
- pušenje u prostorijama ili krugu Bolnice,
- povrede odredbi Poslovnog kodeksa Bolnice,
- zbog zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja zaposlenih,
- iznošenje u javnost podataka iz službenih spisa i medicinske dokumentacije ustanove bez odobrenja direktora,
- uskraćivanje, odnosno neovlašćeno davanje podataka ili davanje netačnih podataka ovlašćenim organima,

#### **Član 49.**

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze, pokreće direktor na osnovu prijave ili ličnog saznanja da je zaposleni učinio povredu radne obaveze.

Prijavu (inicijativu) za pokretanje postupka protiv zaposlenog direktoru ili licu koje on ovlasti može podneti svaki zaposleni u pismenom obliku.

Prijava (inicijativa) sadrži:

- 1) ime i prezime zaposlenog protiv koga se podnosi prijava, sa generalijama zaposlenog,
- 2) vreme, mesto i opis povrede radne obaveze,
- 3) dokaze (ukoliko postoje),
- 4) razloge na kojima se zasnivaju osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze, i
- 5) potpis podnosioca prijave.

#### **Član 50.**

Direktor ili lice koga on ovlasti dužan je da po podnetoj prijavi sprovede odgovarajući postupak u cilju utvrđivanja da li postoje osnovi sumnje da je učinjena povreda radne obaveze. U tom cilju može zatražiti izjavu svedoka, izvršiti uviđaj na licu mesta, pribaviti odgovarajuću dokumentaciju, saslušati zaposlenog protiv koga je podneta prijava i izvršiti druge istražne radnje.

Zaposleni može da odgovara za povredu radne obaveze koju je učinio svojim ponašanjem samo ako je ona u trenutku učinjene povrede bila propisana – određena kao povreda.

Direktor na osnovu sprovedenog prethodnog postupka, nakon razmatranja izjašnjenja radnika i mišljenja sindikata ukoliko ga zaposleni priloži donosi konačnu odluku o odgovornosti zaposlenog poštujući odgovarajuće odredbe zakona koje regulišu otkaz ugovora o radu.

### **Član 51.**

Prijava će se odbaciti :

- 1) ako je u prethodnom postupku utvrđeno da ne postoji osnovana sumnja da je učinjena povreda radne obaveze,
- 2) ako je lažna,
- 3) ako se odnosi na radnju koja nije predviđena kao povreda radne obaveze, zakonom ili ovim ugovorom,
- 4) ako je nastupila zastarelost, u skladu sa Zakonom o radu,
- 5) ako je zaposlenom prestao radni odnos,
- 6) ako je zbog iste povrede radne obaveze već započet ili pravosnažno okončan postupak.

### **Član 52.**

Direktor može ceneći olakšavajuće okolnosti kao i činjenicu da povreda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne jednu od kaznenih mera predviđenih zakonom.

Direktor može kaznenu meru zameniti upozorenjem kojim će zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu bez novog pisanog upozorenja.

Upozorenje iz predhodnog stava prestaje da važi istekom jedne godine od dana kada je zaposlenom upozorenje dostavljeno i ono se nakon isteka povlači iz personalnog dosjeda.

## **IX. MATERIJALNA ODGOVORNOST ZAPOSLENOG**

### **Član 53.**

Materijalna odgovornost je odgovornost za štetu koju zaposleni prouzrokuje ili pretrpi na radu ili u vezi sa radom.

Zaposleni koji u radu, odnosno u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Svaki zaposleni ima pravo i dužnost da direktoru prijavi štetu i počinjoca.

### **Član 54.**

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu i ko je štetu prouzrokovao utvrđuje Komisija za naknadu štete od tri člana koju obrazuje direktor.

Komisija za naknadu štete dužna je da omogući zaposlenom koji je pozvan na odgovornost da se izjasni o svim okolnostima pod kojima je nastala šteta.

Kad Komisija za naknadu štete utvrdi da je zaposleni materijalno odgovoran, donosi odluku kojom ga obavezuje da prouzrokovavnu štetu naknadi.

Kad Komisija nađe da zaposleni nije materijalno odgovoran, oslobađa ga odgovornosti.

### Član 55.

Odluka o odgovornosti za postojanje štete nije izvršna isprava.

Ako zaposleni u roku utvrđenom odlukom o odgovornosti ne naknadi štetu, Bolnica će pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Zaposleni može dati pismenu izjavu ili se sa njim može zaključiti pismeni sporazum o načinu i roku isplate naknade štete.

### Član 56.

Za štetu koju zaposleni na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu, a koju je nadoknadila Bolnica, Bolnica ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu isplaćenog iznosa, ako je ovaj štetu prouzrokovao namerno ili iz krajnje nepažnje.

## X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### Član 57.

Bolnica je dužan da uvećanu mesečnu platu u visini tri osnovice za obračun i isplatu plata zaposlenih u zdravstvu isplaćuje:

Ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji, učesniku u pregovaranju za zaključivanje Posebnog kolektivnog ugovora i to:

- a) Predsedniku, odnosno povereniku reprezentativnog sindikata u Bolnici
- b) Predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, reprezentativnog na nivou Republike u oblasti zdravstva

### Član 58.

Bolnica ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu u delatnosti zdravstvene zaštite stanovništva u Republici Srbiji (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog,

gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u sindikatu, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca na odgovarajuće radno mesto.

## XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 59.

Ovaj ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju.

Ovaj ugovor zaključuje se na period u kojem važi poseban kolektivni ugovor za delatnost zdravstvene zaštite

### Član 60.

Predlog za izmene i dopune ovog ugovora može da podnese svaki učesnik u pismenom obliku.

Učesnici ovog ugovora dužni su da se u roku od petnaest dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu ovog ugovora izjasne o predlogu.

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

ZA OSNIVACA

Pokrajinski sekretar za zdravstvo

Prof dr Zoran Gojković

ZA POSLODAVCA

Direktor Opšte bolnice  
„Đorđe Joanović“ Zrenjanin  
Dr Ivana Tešić

### REPREZENTATIVNI SINDIKATI

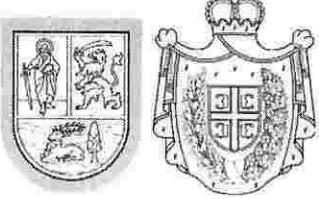
1. Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Opšte bolnice „Đorđe Joanović“ Zrenjanin

Aleksandar Nedeljkov

2. Sindikat „Nezavisnost“ Opšte bolnice „Đorđe Joanović“ Zrenjanin,

Gorica Poldrugo

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Bolnice.  
Dana: \_\_\_\_\_ god.



Република Србија  
Аутономна покрајина Војводина  
**Покрајински секретаријат  
за здравство**

Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад  
Т: +381 21 487 4385 Ф: +381 21 456119  
[psz@vojvodina.gov.rs](mailto:psz@vojvodina.gov.rs)

MJ

Број: 138-11-44/2020

Датум: 14.07.2020. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ОПШТА БОЛНИЦА ЂОРЂЕ ЈОАНОВИЋ  
БРОЈ 07-193814  
21 JUL 2020  
ЗРЕЊАНИН

**ОПШТА БОЛНИЦА „ЂОРЂЕ ЈОАНОВИЋ“ ЗРЕЊАНИН**

23000 Зрењанин  
Ул. Др Ваче Савића 5

У прилогу достављамо примерак Колективног уговора код Опште болнице Ђорђе Јоановић Зрењанин, који је закључен 14.07.2020. године и потписан од стране проф. др Зорана Гојковића, покрајинског секретара за здравство, који је Решењем Покрајинске владе, број: 031-230/2016 од 13.07. 2016. године, овлашћен да у име оснивача закључује колективне уговоре код послодавца за здравствене установе чији је оснивач Аутономна покрајина Војводина.

С поштовањем,

