



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ПАНЧЕВА

Број 16 ГОДИНА V

ПАНЧЕВО, 14. мај 2012. ГОДИНЕ

Аконтација претплате 8.877,82  
Цена овог примерка 252,00

142.

Агенција за саобраћај градске управе града Панчева на основу чланова 157. и 158. став 2. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС” број 41/2009 и 53/10), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” бр. 19/10 -пречишћен текст, 2/11 - исправка и 4/11), чланова 113, 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), доноси

## РЕШЕЊЕ

Одређује се уклањање монтажно-демонтажних (гумених) успоривача брзине који су постављени у улици Панчевачки пут у зони раскрснице са улицом Николе Тесле у насељеном месту Старчево, и постављање успоривача брзине који су направљени од асфалтне базе. Нове успориваче брзине поставити у пуној ширини профила улице Панчевачки пут.

Налаже се Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да:

- изврши техничку регулацију саобраћаја из става 1. диспозитива овог решења укањањем постојећих и постављањем асфалтних успоривача брзине, вертикалне сигнализације и обележавањем хоризонталне сигнализације у складу са Законом о безбедности саобраћаја;

- постављену вертикалну сигнализацију унесе у Катастар саобраћајне сигнализације.

Рок за извршење овог решења је 27.05.2012. године.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-9  
ПАНЧЕВО 27.04.2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

143.

На основу чланова 157. и 158. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Сл. гласник РС” број 41/09, 53/10 и 101/11), члана 17. Одлуке о уређењу саобраћаја („Службени лист града Панчева” број 9/10, 16/11 и 27/11), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” број 19/10 пречишћен текст и 2/11 - исправка и 4/11), чланова 113., 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), Агенција за саобраћај Градске управе града Панчева доноси

## РЕШЕЊЕ

Одређује се постављање посуда са украсним биљем (жардињера), са циљем спречавања директног изласка школске деце на коловоз, у улици Змај Јовиној у насељеном месту Панчево.

Налаже се Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да: - изврши техничку регулацију саобраћаја из става 1. диспозитива овог решења постављањем посуда са украсним биљем (жардињера).

Ово решење објавити у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-12  
ПАНЧЕВО 03. мај 2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

144.

На основу чланова 157. и 158. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Сл. гласник РС” број 41/09, 53/10 и 101/11), члана 7. и 20. Одлуке о уређењу мирујућег саобраћаја на територији града Панчева („Службени лист града Панчева” број 9/10, 27/11 и 5/12), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” број 19/10 пречишћен текст и

2/11 - исправка и 4/11), чланова 113., 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), Агенција за саобраћај Градске управе града Панчева доноси

### РЕШЕЊЕ

Плато који се налази на кеју поред реке Тамиш код силазне рампе из улице Драгослава Бате Михаиловића, лево од самог шеталишта, одређује се као простор за паркирање искључиво моторних возила са приколицама за вучу чамаца.

Чеони део платоа за паркирање обезбедити запрекама (бетонским блоковима) који ће онемогућити пролазак моторних возила на зелену површину.

Налаже се Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да:

- изврши техничку регулацију саобраћаја из става 1. и 2. диспозитива овог решења постављањем вертикалне сигнализације и постављањем запрека (бетонских блокова);

- постављену вертикалну сигнализацију унесе у Катастар саобраћајне сигнализације.

Рок за извршење овог решења је 03.06.2012. године.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-10  
ПАНЧЕВО 03. мај 2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

145.

Агенција за саобраћај градске управе града Панчева на основу чланова 157., 158. став 2. и 165. став 4. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС” број 41/2009, 53/10 и 101/11), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” бр. 19/10 - пречишћен текст, 2/11 - исправка и 4/11), чланова 113, 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), доноси

### РЕШЕЊЕ

Одређују се зоне школа и то:

- Основне школе „4. Октобар” у Глогоњу
- Основне школе „Гоце Делчев” у Јабуци .

Зону из става 1. алинеја 1. овог решења чине делови улица:

- Трг Маршала Тита од кућног броја 2 до кућног броја 8. Зону из става 1. алинеја 2. овог решења чине делови улица:

- Маршала Тита од кућног броја 5 до Трга Бориса Кидрича,

- Трг Бориса Кидрича,
- Змај Јовина од кућног броја 1 до кућног броја 5,
- Гоце Делчева од кућног броја 3 до Трга Бориса Кидрича,
- Омладинска од кућног броја 3 до Трга Бориса Кидрича,
- Иве Лоле Рибара од кућног броја 1 до кућног броја 4
- ЈНА од кућног броја 4 до Трга Бориса Кидрича,
- Лењина од кућног броја 4 до Трга Бориса Кидрича,
- Жарка Зрењанина од кућног броја 4 до Трга Бориса Кидрича.

Налаже се управљачу пута Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да зоне из става 1. овог решења обележи прописаном саобраћајном сигнализацијом, у складу са законом и актима донетим на основу њега.

Рок за извршење овог решења је 03.07.2012. године.

Ово решење објавиће се у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-11  
ПАНЧЕВО 03. мај 2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

146.

На основу чланова 157. и 158. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Сл. гласник РС” број 41/09, 53/10 и 101/11), члана 17. Одлуке о уређењу саобраћаја („Службени лист града Панчева” број 9/10, 16/11 и 27/11), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” број 19/10 пречишћен текст и 2/11 - исправка и 4/11), чланова 113., 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), Агенција за саобраћај Градске управе града Панчева доноси

### РЕШЕЊЕ

Одређује се уклањање уређаја за давање светлосних сигнала (семафора) на раскрсници улица Моше Пијаде и Војвођанског булеvara. Уклањање светлосне сигнализације врши се ради реконструкције поменуте раскрснице и изградње раскрснице са кружним током саобраћаја.

Налаже се Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да: - изврши техничку регулацију саобраћаја из става 1. диспозитива овог решења уклањањем уређаја за давање светлосних сигнала (семафора).

Ово решење објавити у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-13  
ПАНЧЕВО 04. мај 2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

147.

Агенција за саобраћај градске управе града Панчева на основу чланова 157., 158. став 2. и 165. став 4. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС” број 41/09, 53/10 и 101/11), члана 20. Одлуке о Градској управи града Панчева („Службени лист града Панчева” бр. 19/10 - пречишћен текст, 2/11 - исправка и 4/11), чланова 113, 192. и 196. ЗУП-а („Службени лист СРЈ” број 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС” број 30/10), доноси

### РЕШЕЊЕ

Одређује се постављање техничких средстава за успорење брзине (вибрационих трака) у улици Скадарској у насељеном месту Панчево у зони дечијег игралишта.

Налаже се Јавном предузећу „Дирекција за изградњу и уређење Панчева”, Панчево да изврши техничку регулацију саобраћаја из става 1. диспозитива овог решења постављањем средстава за успорење брзине (вибрационих трака) и обележавањем хоризонталне сигнализације у складу са Законом о безбедности саобраћаја.

Рок за извршење овог решења је 08.06.2012. године.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Панчева”.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ГРАД ПАНЧЕВО  
ГРАДСКА УПРАВА  
АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ  
БРОЈ XII-17-344-1/2012-14  
ПАНЧЕВО 08. мај 2012. године

ДИРЕКТОР  
**Ранко Марчетић, с.р.**  
дипл.инг.саобраћаја

148.

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину («Службени гласник Републике Србије» бр. 135/2004), члана 14. став 6. и члана 31. Одлуке о градској управи града Панчева («Службени лист града Панчево бр. 11/08), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчева бр. I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске, стамбено-комуналне послове и саобраћај Градске управе града Панчева, дана 03.маја 2012.године, донео је

### ОДЛУКУ

**о приступању изради стратешке процене утицаја Плана детаљне регулације за аутопутску и железничку обилазницу око Београда (аутопутска деоница Бубањ Поток-Винча-Панчево, железничка деоница Бели Поток-Винча-Панчево), са друмско железничким мостом преко Дунава на подручју општине Панчево на животну средину**

Члан 1.

Стратешка процена утицаја Плана детаљне регулације за аутопутску и железничку обилазницу око Београда(аутопутска деоница Бубањ Поток-Винча-Панчево, железничка деоница Бели Поток-Винча-Панчево), са друмско железничким мостом преко Дунава на подручју општине Панчево на животну средину, израђује се.

Члан 2.

Планом детаљне регулације за аутопутску и железничку обилазницу око Београда (аутопутска деоница Бубањ Поток-Винча-Панчево, железничка деоница Бели Поток-Винча-Панчево), са друмско железничким мостом преко Дунава на подручју општине Панчево (у даљем тексту:План) ствара се плански основ за изградњу друмске и железничке обилазнице на подручју града Панчева.

Циљ изградње обилазног пута и транзитне обилазне пруге је побољшање саобраћајног капацитета и нивоа услуга. То подразумева правце од севера и североистока ка југу, југозападу и истоку Србије, који повезују путеве са коридором X, а преко њега земље североисточног и источног дела Европе са путном мрежом југозападног Балкана. Изградњом друмске и железничке обилазнице доћи ће до измештања транзитног друмског саобраћаја и теретног железничког саобраћаја изван ужег градског подручја Панчева.

Планирана друмска обилазница, обилазећи Панчево, повезује све излазно-улазне путне правце из града према Ковину, Вршцу, Зрењанину и Београду, што ће довести до растерећења градске путне мреже и побољшања животне средине.

Теретне обилазна пруга Бели Поток-Винча-Панчево омогући ће да се, у складу са концептом Београдско железничког чвора, и развој Панчевачког чвора заснива на подели пруга по намени за путнички и теретни саобраћај, као и да се ова два чвора повежу у јединствену функционалну целину.

Члан 3.

Друмска обилазница око Панчева од Бубањ Потока преко Винче и мостом преко реке Дунав до испред Банатског Новог Села обилази Панчево са источне стране и део је обилазнице око Београда са којом чини целину и протеже се од Батајнице, преко Добановаца, реке Саве од Остружнице, Железника и Бубањ Потока, затим преко Винче и реке Дунава до Панчева и везе Панчева са путем М -1.9 за Вршац и Румунију и путем М - 24 за Зрењанин.

Теретна обилазна пруга, на подручју града Београда повезује се у станици Бели поток на прузи Раковица- Мала Крсна, прелази реку Дунав мостом код Винче и прикључује се распутницом на пругу Панчево - Вршац на излазу из Панчева, на локацији Српско поље и улази у састав железничког чвора Панчево.

## Члан 4.

У оквиру стратешке процене утицаја Плана на животну средину разматраће се следећа питања везана за заштиту животне средине и то:

- приказ проблема везаних за животну средину у Плану и програму који ће бити разматрани у оквиру стратешке процене

- могућност утицаја урбанистичког плана на ваздух, воде, земљиште, микро, биљни и животињски свет, биодиверзитет и станишта;

- утицај Плана на становништво и здравље житеља града Панчева и околних насеља;

- основни проблеми заштите животне средине Плана и могућност утицаја Плана на разнородне области и делове животне средине, природног и урбаног окружења;

- карактеристике утицаја Плана на животну средину, нарочито у смислу вероватноће, интензитета, спожености појаве ризика по људско здравље и средину, деловања на области од природне, културне и друге важности и деловања на угрожене области и др.

Из стратешке процене утицаја на животну средину биће изостављена разматрања која се односе на:

- заштићена природна добра, која не егзистирају на подручју Обухвата плана ( на основу прибављених услова Завода за заштиту природе Србије бр. 03-3056/2 од 26.12.2007.године и услова Завода за заштиту природе Србије бр. 03-3055/2 од 27.12.2007.године)

## Члан 5.

Извештај о стратешкој процени утицаја урбанистичког плана на животну средину садржи нарочито следеће:

а) полазне основе;

б) опште и посебне циљеве стратешке процене и избор индикатора;

ц) процену могућих утицаја са описом мера предвиђених за смањење негативних утицаја;

д) смернице за израду стратешких процена на нижим хијерархијским нивоима

и за процене утицаја пројеката на животну средину;

е) програм праћења стања животне средине у току спровођења Плана;

ф) приказ коришћене методологије и тешкоће у изради Стратешке процене;

г) приказ начина одлучивања и начина на који су питања животне средине укључена у План, опис разлога одлучујућих за изабрани садржај Плана из угла разматраних варијантних решења;

х) описна подела и рангирање привредних и других локација и просторних целина обухваћених Планом према степену ризика, могућем еколошком оптерећењу животне средине и капацитету животне средине.

У случају непостојања релевантних података, извршиће се циљна мерења у складу са законом.

## Члан 6.

На основу Уговора бр. 476-2/08 од 26.03.2008.године склопљеног између наручиоца: Министарства за инфраструктуру и извршиоца: Саобраћајни институт «ЦИП» Д.О.О. одређује се Саобраћајни институт «ЦИП» Д.О.О. за носиоца израде Извештаја о стратешкој процени утицаја урбанистичког плана на животну средину, у року од 120 календарских дана од дана доношења

Одлуке о изради Плана и Стратешке процене.

Извештај о стратешкој процени израдиће стручни тим састављен од запослених у Саобраћајном институту «ЦИП» Д.О.О. са одговарајућим овлашћењима и лиценцама и по потреби ангажованих стручних лица или организација и установа које су квалификоване за анализу елемената стратешке процене.

Уговорне стране су сагласне да ће наручилац финансирати израду дела Идејног пројекта и планске документације које су предмет уговора, расположивим средствима из НИП-а за 2008. годину («Сл.гласник РС» бр. 29/08).

## Члан 7.

Ради обезбеђивања учешћа заинтересованих органа и организација и јавности у поступку израде и разматрања Извештаја о стратешкој процени, Градска управа - Секретаријат за урбанизам, грађевинске, стамбено-комуналне послове и саобраћај доставиће Извештај о стратешкој процени Плана заинтересованим органима и организацијама ради добијања мишљења.

Истовремено са излагањем урбанистичког плана на јавни увид излаже се и Извештај о стратешкој процени Плана на животну средину и на тај начин јавност учествује у јавној расправи о Извештају.

## Члан 8.

Ова одлука је саставни део Одлуке о изради Плана детаљне регулације за аутопутску и железничку обилазницу око Београда (аутопутска деоница Бубањ Поток-Винча-Панчево, железничка деоница Бели Поток-Винча-Панчево), са друмско железничким мостом преко Дунава на подручју општине Панчево и објављује се у «Службеном листу града Панчева».

СЕКРЕТАР

**Јасмина Панарин Петровић, с.р.**

149.

На основу чланова 3, став 1., 240. и 247. Закона о раду («Сл.гласник РС», број 24/05, 61/05 и 54/09), град Панчево, као оснивач, који заступа градоначелник града Панчева, Предшколска установа «Дечја радост» Панчево, као послодавац, коју заступа директор Предшколске установе «Дечја радост» Панчево и репрезентативни синдикати Предшколске установе «Дечја радост» Панчево, и то: Синдикат «Независност» који заступа председник, Синдикална организација СССС коју заступа председник и Асоцијација слободних и независних синдиката коју заступа председник, дана 30. априла 2012. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
за Предшколску установу «Дечја радост»  
Панчево**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу

«Дечја радост» Панчево (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа у Предшколској установи «Дечја радост» Панчево (у даљем тексту: Установа) и међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за примену Колективног уговора.

#### Члан 2.

Учесници Колективног уговора су сагласни да ће у складу са овлашћењима и одговорностима утврђеним законом и Колективним уговором испуњавати прописане обавезе у циљу обезбеђивања свих прописаних услова за примену одредби Колективног уговора.

#### Члан 3.

Колективним уговором посебно се уређују: заснивање и престанак радног односа, плата, додатак на плату, накнаде и друга примања, одмори и одсуства, остваривање права запослених, одговорност запослених, услови за рад синдиката, вишак запослених и друга питања којима се уређују права, обавезе и одговорности учесника Колективног уговора.

### II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Услови за заснивање радног односа

#### Члан 4.

Радни однос у Установи може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове предвиђене законом и општим актима Установе.

#### Члан 5.

Одлуку о потреби пријема у радни однос доноси директор Установе и расписује конкурс.

Одлуку о избору кандидата по конкурс доноси директор Установе на начин и у поступку како је то уређено законом, другим прописима и општим актима.

#### Члан 6.

Кандидат незадовољан одлуком о избору кандидата може да поднесе приговор Управном одбору Установе у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако Управни одбор у року од 30 дана од дана подношења приговора не донесе одлуку по приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана, од дана истека рока за доношење другостепене одлуке, односно од дана достављања другостепене одлуке.

Ако по конкурс није изабран ни један кандидат расписује се нови конкурс.

Заснивање радног односа и распоређивање запослених

#### Члан 7.

Заснивање радног односа у Установи и распоређивање запослених врши се у складу са законом, а према потребама процеса рада и остваривања делатности.

#### Уговор о раду

#### Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Установа.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу директор и лице које заснива радни однос у Установи.

Уговор о раду у име Установе може да потпише и запослени кога је овластио директор.

#### Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

#### Члан 10.

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

Ако Установа са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Установа је дужна да лице са којим је заснован радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Установа је дужна да запосленом достави копију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

#### Члан 11.

Уговор о раду садржи елементе утврђене законом.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, других прописа и општих аката Установе.

#### Ступање на рад

#### Члан 12.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 Установа и запослени другачије договоре.

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

#### Пробни рад

#### Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Установа и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 4. овог члана износи 15 радних дана.

#### Члан 14.

Радни однос за време пробног рада заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време, а изузетно на одређено време у складу са законом.

Радне и стручне способности запосленог за

време пробног рада утврђује Установа.

Установа може образовати комисију за утврђивање радне и стручне способности запосленог.

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

Радни однос на одређено време

Члан 15.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 16.

У складу са специфичностима Установе, радни однос се може засновати и са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права, обавезе и одговорности из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 17.

Запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом у Установи може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 18.

Радни однос са непуним радним временом заснива се под условима и на начин предвиђен законом, другим прописима и општим актима.

Приправници

Члан 19.

У Установи може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, у складу са законом, другим прописима и општим актима.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

Радно време запослених износи 40 часова недељно (пуно радно време).

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Одлуку о почетку, завршетку и распореду радног времена доноси директор у складу са потребама процеса рада, пословања и остваривања општег интереса, у складу са законом.

Члан 21.

Установа може да изврши прераспodelу радног времена запосленог, да уведе прековремени рад, ноћни рад, или рад у сменама, у случајевима утврђеним законом.

IV ПЛАТА, НАКНАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Плата

Члан 22.

Запослени има право на плату, за рад у пуном

радном времену, односно радном времену који се сматра пуним, а утврђује се, у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду, на основу: основице, коефицијента, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате.

Члан 23.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује градоначелник града Панчева, сходно акту Владе Републике Србије којим се утврђује висина основице за обрачун и исплату плата запослених у основном и средњем образовању.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, а садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Коефицијент запослених у Установи утврђује се у складу са актом Владе Републике Србије.

Запосленом се гарантује исплата минималне плате, у складу са законом.

Члан 24.

Коефицијент за обрачун плате запосленог увећава се у складу са законом и актима Владе Републике Србије:

- за послове руковођења Установом, помоћнику директора

- за послове руковођења сектором, шефу исхране, шефу рачуноводству и секретару Установе

- за послове руковођења вртићем, главном васпитачу

- за васпитача који у групи има децу са посебним потребама

- за стручног сарадника и сарадника који обавља послове у вези са децом са посебним потребама

- за ментора.

Члан 25.

Плата се исплаћује у два дела и то: први део до 15. у месецу за текући месец, а други део до краја месеца за текући месец.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате уз обавештење о разлозима због којих није извршена исплата плате.

Додатак на плату

Члан 26.

Запосленом припада додаток на плату и то:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110 % од основне плате

2) за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента посла који запослени обавља - 26 % од основне плате

3) за прековремени рад - 26 % од основне плате

4) за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу - 0,4% од основне плате.

Основна плата из става 1. овог члана се утврђује множењем основице и коефицијента.

Ако се истовремено стекну услови за додаток на плату по више основа из става 1. овог члана,

додатак на плату се утврђује у висини збира процената по сваком основу.

#### Увећање плате

##### Члан 27.

Уколико Установа оствари сопствене приходе изнад средстава неопходних за подмирење укупних материјалних трошкова може, сразмерно тим приходима, увећати плату запосленог до 30% , по основу резултата рада.

Резултати рада из става 1. овог члана утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Одлуку у смислу овог члана доноси директор.

#### Накнада плате

##### Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходна три месеца за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Установа има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или на одазивање на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

##### Члан 29.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1) у висини 65 % просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да исплаћена накнада не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада

2) у висини 100 % просечне плате у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да исплаћена накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

##### Члан 30.

Запослени има право на накнаду плате у висини 60 % просечне плате у претходна три месеца с тим да накнада не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, односно и дуже у складу са законом.

##### Члан 31.

Запослени има право на накнаду плате у висини 65 % просечне плате у претходна три месеца и то:

- за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду, које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, у складу са законом

- за време чекања на распоређивање на друге послове, напреквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

#### Накнада трошкова

##### Члан 32.

Запослени има право на накнаду насталих трошкова у вези са радом и то:

- за долазак и одлазак са рада
- за време проведено на службеном путу у земљи
- за време проведено на службеном путу у иностранству.

#### 1. Накнада трошкова превоза

##### Члан 33.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, за дане присуства на раду, уколико је место становања удаљено од места рада најмање 2000 метара .

##### Члан 34.

Запослени је дужан да Установи да изјаву о месту становања под пуном материјалном и кривичном одговоношћу.

#### 2. Накнада трошкова за службени пут у земљи

##### Члан 35.

Запослени може да буде упућен на службени пут ради извршења службеног посла ван седишта Установе.

Запослени за време трајања службеног пута има право на надокнаду трошкова која обухвата: трошкове смештаја, трошкове превоза, трошкове исхране и остале трошкове у вези са вршењем службеног посла ( резервација, превоз пртљага, телефонски разговори и слично).

Пре упућивања запосленог на службени пут Установа издаје запосленом оверени путни налог са уредно уписаним подацима значајним за извршавање службеног пута и обрачуна путних трошкова.

Приликом издавања путног налога Установа може запосленом да исплати аконтацију до висине планираних стварних трошкова службеног пута.

Запосленом се на службеном путу у целини признају трошкови смештаја према приложеном рачуну, осим смештаја у хотелу прве категорије (пет звездица).

##### Члан 36.

Запосленом који је упућен на службени пут, осим у случајевима коришћења службеног аутомобила, признају се трошкови превоза према приложеном рачуну, односно превозној карти превозника у јавном саобраћају.

Запосленом се за службени пут може одобрити употреба сопственог аутомобила што се обавезно наводи у издатом налогу за службени пут.

Запослени коме је одобрено коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе има право

на накнаду у висини до 30 % цене једног литра одговарајућег горива по пређеном километру.

Запослени коме се исплаћује накнада за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе нема право на гориво.

#### Члан 37.

Запосленом припада право на дневницу за службени пут у земљи, у висини 5 % просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запосленом се признаје пуна дневница за време проведено на службеном путу од 12 до 24 часа, а пола дневнице за време проведено на службеном путу од 8 до 12 часова.

Запосленом за дане за које му се исплаћује дневница по основу службеног пута не припада накнада за трошкове превоза за долазак и одлазак са посла.

#### Члан 38.

Запослени је дужан да у року од три дана од дана завршетка службеног пута достави обрачунској служби уредно попуњен путни налог и документацију о правдању трошкова службеног пута.

3. Накнада трошкова за службени пут у иностранство

#### Члан 39.

Ради обављања послова који су у функцији обављања делатности Установе, Установа може запосленог да упути на службени пут у иностранство.

Службени пут из става 1. овог члана обухвата време од преласка државне границе у одласку до преласка државне границе у повратку са службеног пута.

Установа је дужна да запосленом изда решење о упућивању на службени пут у иностранство и уредно попуњен налог за службени пут, који садржи: име и презиме запосленог, послове које обавља, циљ путовања, назив државе и места у које путује, дан поласка и повратка, начин смештаја, врста превоза, износ аконтације, начин обрачуна трошкова и др.

#### Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима који се примењују за запослене у државним органима.

За време проведено на службеном путу у иностранству запосленом се признаје накнада трошкова превоза и смештаја у целини према приложеним рачунима, а дневнице се обрачунавају у складу са посебним прописима из става 1. овог члана.

Друга примања

#### Члан 41.

Установа је дужна да запосленом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом у Установи у моменту исплате, односно три просечне зараде

по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније, а исплаћује се у року од 30 дана од дана престанка радног односа

2. накнаду трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог

3. надокнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

#### Члан 42.

Установа запосленом исплаћује солидарну помоћ за случај:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате

- боловања дужег од три месеца, у висини једне просечне плате

- у случају набавке медицинских помагала или лекова, у висини једне просечне плате.

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена у Установи у месецу који претходи месецу исплате, односно просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

#### Члан 43.

Установа запосленом исплаћује јубиларну награду у години у којој навршава:

- 10 година остварених у радном односу, у висини 50% просечне плате

- 20 година остварених у радном односу, у висини 100% просечне плате

- 30 година остварених у радном односу, у висини 150% просечне плате.

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена у Установи у месецу који претходи месецу исплате, односно просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

#### Члан 44.

Установа може, из сопствених средстава, деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину.

Установа може запосленима који одлазе у пензију обезбедити поклон поводом обележавања дана Установе, према могућностима Установе, из сопствених средстава.

Запосленом који је својим ангажовањем допринео афирмацији Установе може се, поводом дана Установе, исплатити награда према могућностима Установе, на предлог Педагошког колегијума, из сопствених средстава.

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

#### Члан 45.

Запослени у Установи остварује право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.



## Члан 46.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се не прекида процес рада, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Годишњи одмор

## Члан 47.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину у складу са законом и Колективним уговором.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Запослени се не може одређи права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити.

План годишњег одмора запослених доноси директор.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом у складу са законом.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора запосленог, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

## 1. Дужина годишњег одмора

## Члан 48.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава, највише до 30 радних дана, по основу следећих критеријума:

1. по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места:

- НК, ПК и КВ 1 радни дан
- Средње образовање и ВК 2 радна дана
- Више образовање, високо образовање и специјализације 3 радна дана

2. по основу услова рада

- НК, ПК и КВ 3 радна дана
- Средње образовање и ВК 2 радна дана
- Више образовање, високо образовање специјализације 1 радни дан

3. по основу радног искуства

- од 5 до 10 година рада 1 радни дан
- од 10 до 20 година рада 2 радна дана
- од 20 до 30 година рада 3 радна дана

4. Запослени самохрани родитељ са малолетним дететом и запослени који у свом домаћинству издржава дете са посебним потребама 1 радни дан

5. Запослени са малолетним дететом

- 1 радни дан

6. Васпитач који у групи има децу са посебним потребама 1 радни дан.

Запослени са преко 30 година радног искуства остварује право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

## Члан 49.

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

У дане годишњег одмора не урачунавају се празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад по основу прописа о здравственом осигурању.

## 2. Сразмеран део годишњег одмора

## Члан 50.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада

- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу закона.

## 3. Коришћење годишњег одмора у деловима

## Члан 51.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела.

Уколико запослени користи годишњи одмор у деловима, први део одмора користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је стекао услов за коришћење годишњег одмора, а није искористио годишњи одмор у текућој години због породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

4. Накнада штете због некоришћења годишњег одмора

## Члан 52.

Ако кривицом Установе запослени не искористи годишњи одмор има право на накнаду штете у висини просечне зараде запосленог исплаћене у предходна три месеца.

Плаћено одсуство

## Члан 53.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

- склапања брака 7 радних дана
- порођаја супруге 5 радних дана
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- смрти члана уже породице 7 радних дана
- смрт родитеља брачног друга 3 радна дана
- добровољног давања крви 2 радна дана, рачунајући идан давања крви
- полагања обавезног стручног испита 7 радних дана
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима и сл. до 7 радних дана
- полагања испита у оквиру одобреног стручног усавршавања, за сваки испит 2 радна дана
- селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарних непогода 5 радна дана
- ступања у брак или одласка у војску члана уже породице 3 радна дана
- обављања неодложног приватног посла 2 радна дана
- коришћења организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности 7 радних дана.

У укупан број дана који се одобравају за плаћено одсуство у току једне календарске године, не урачунавају се дани плаћеног одсуства из става 1. овог члана, за случајеве: смрти члана уже породице и добровољног давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава директор на писмени захтев запосленог.

#### Члан 54.

Наставник, васпитач и стручни сарадник има право на одсуство из Установе у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика стручног усавршавања.

Неплаћено одсуство

#### Члан 55.

Директор може, на образложени захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство запосленом уколико процени да то не ремети процес рада, најдуже до годину дана.

За време неплаћеног одсуства са рада, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако законом није другачије одређено.

Запослени има право да се у року од 15 дана од дана истека неплаћеног одсуства врати на рад.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених

#### Члан 56.

Установа је дужна да сачини програм стручног усавршавања и оспособљавања запослених у складу са потребама Установе.

Програм из става 1. овог члана финансира се средствима Послодавца и из других извора, у складу са законом.

Међусобна права и обавезе Установе и запосленог који је упућен на стручно усавршавање и оспособљавање регулишу се уговором.

Запослени кога Установа упути на стручно оспособљавање и усавршавање има право на накнаду плате и других трошкова насталих у вези са стручним оспособљавањем и усавршавањем.

Установа је дужна да води евиденцију о стручном оспособљавању и усавршавању запослених и да за то обезбеђује материјалне и организационе услове.

Мировање радног односа

#### Члан 57.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним законом.

Запослени из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога због којег му мирује радни однос врати на рад.

### VI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 58.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди следеће услове за рад:  
коришћење одговарајућег простора за редован

рад и састанке синдиката,

стручну, административну и техничку помоћ у обављању редовних и функционалних синдикалних активности,

обрачун и наплату чланарине на рачун синдиката, уз обрачун и исплату плата запослених, чланова синдиката.

#### Члан 59.

Установа и синдикати који делују у Установи, залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

#### Члан 60.

Установа је дужна да председнику - поверенику синдиката омогући да у оквиру свог радног времена, проведе одређени број сати на пословима који су у вези са активностима синдиката.

#### Члан 61.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање Установе и да се придржава прописане радне дисциплине.

### VII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

#### Члан 62.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеном законом.

### VIII ПРАВО НА ШТРАЈК

#### Члан 63.

Запослени могу организовати штрајк у Установи у складу са законом, уколико је обезбеђен минимум процеса рада.

#### Члан 64.

Минимум процеса рада утврђује Оснивач, при чему се обавезно узимају у обзир мишљење, предлози и примедбе синдиката.

#### Члан 65.

Директор, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка, одређује кадровске и друге услове за обезбеђење минимума процеса рада.

Запослени из претходног става дужни су да раде у оквиру реализације минимума процеса рада.

### IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 66.

Вишак запослених у Установи утврђује се и решава у складу са законом.

Установа је дужна да, пре престанка радног односа, запосленом исплати отпремнину у складу са законом и другим прописима.

### X НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 67.

Поступак за утврђивање свих околности везаних за штету коју је запослени на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње, проузроковао Установи, покреће директор Установе и истовремено одређује комисију која ће утврдити постојање штете, њену висину, околности под

којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује.

#### Члан 68.

Директор захтевом покреће поступак за утврђивање накнаде штете од стране запосленог по пријави или на основу личног сазнања да је штета начињена.

Пријава из претходног става нарочито садржи име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог директору да покрене поступак.

#### Члан 69.

Захтев из члана 68. Колективног уговора нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Акт из претходног става овог члана доставља се запосленом који се о томе писмено изјашњава, као и синдикату и заказује се јавна расправа за утврђивање свих околности везаних за насталу штету.

#### Члан 70.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодставене вредности, а ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би то проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу проценом штете или вештачењем стручног лица.

#### Члан 71.

Када комисија утврди чињенице и околности од значаја за одговорност запосленог за насталу штету директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа одговорности, или се поступак обуставља.

#### Члан 72.

Ако директор утврди да је запослени дужан да надокнади штету одређује начин надокнаде штете. Директор може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или повраћајем у пређашње стање.

#### Члан 73.

Запослени се писмено изјашњава да ли пристаје на наднаду штете у складу са решењем.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету или штету не надокнади иако је дао писмену изјаву да ће је надокнади, Установа ће накнаду штете остварити путем суда.

#### Члан 74.

Директор може у оправданим случајевима, на захтев запосленог, делимично ослободити запосленог од накнаде штете.

При одлучивању о делимичном ослобађању од накнаде штете директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и његов материјални положај.

#### Члан 75.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом Установа је дужна да му надокнади штету, а уколико се у року од тридесет дана не споразумеју, запослени може накнаду штете остварити путем суда.

#### Члан 76.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње, проузроковао штету трећем лицу, а коју је Установа надокнадила, дужан је да Установи надокнади износ исплаћене штете.

### XI ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

#### Члан 77.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе, односно радну дисциплину прописану законом, другим прописима и општим актима Установе.

#### Члан 78.

Запослени је дужан да савесно и марљиво обавља послове свог радног места.

Запослени који не извршава радне обавезе, односно не поштује радну дисциплину, дисциплински је одговоран за повреде радних обавеза.

#### Члан 79.

Сваки запослени је дужан да пријави повреду радне обавезе за коју на било који начин сазна.

Пријава из претходног става доставља се, писмено или усмено, органу који покреће и води дисциплински поступак.

О усменој пријави се сачињава белешка.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме подносиоца пријаве, име и презиме лица које је начинило повреду радне обавезе, опис повреде радне обавезе, време и место извршења повреде радне обавезе, околности, чињенице и доказе од значаја за утврђивање повреде радне обавезе.

#### Члан 80.

Против запосленог дисциплински поступак покреће, води и изриче мере директор, у складу са законом.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који није дозвољен приговор и који садржи податке предвиђене законом.

#### Члан 81.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевим предвиђеним законом.

Синдикату се не сме ускратити учествовање у поступку.

#### Члан 82.

Запослени чија се дисциплинска одговорност утврђује мора бити саслушан и мора му се омогућити одбрана.

О свим радњама дисциплинског поступка води се записник.

#### Члан 83.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је реч о забранама, када покретање застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја

кривичног дела, покретање поступка застарева протоком рока од шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протоком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог, или других оправданих разлога.

#### Члан 84.

По спроведеном поступку образложеним решењем:

- запослени се оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера
- запослени се ослобађа одговорности или се
- против њега обуставља поступак.

#### Члан 85.

На решење из члана 84. Колективног уговора, запослени има право приговора Управном одбору у року од осам дана од дана достављања, а Управни одбор је дужан да одлучи по приговору у року од 15 дана, од дана достављања приговора.

Ако Управни одбор не одлучи по приговору у утврђеном року или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана, од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

#### Члан 86.

Лакше повреде радних обавеза су:

- неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање са посла у току радног времена
- несавесно чување службених списа или података
- неоправдан изостанак с посла један радни дан у току месеца и
- недолично понашање (свађе, увреде, туче и сл.).

#### Члан 87.

Теже повреде радних обавеза се утврђују законом.

#### Члан 88.

Дисциплинске мере за повреду радне обавезе су престанак радног односа и новчана казна.

Запослени који изврши повреду забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и страначког организовања и деловања, или тежу повреду на начин како је то уређено законом, изриче се мера престанка радног односа на начин како је то прописано законом.

За тежу повреду радне обавезе која није учињена на начин прописан законом за изрицање мере престанка радног односа, изриче се новчана казна у висини од 25 до 35% плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од 3 до 6 месеци.

За лакшу повреду радне обавезе изриче се новчана казна у износу од 20% плате запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета.

### XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 89.

Запосленом у Установи радни однос престаје под

условима и на начин утврђен законом.

### XIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

#### Члан 90.

Установа уређује питање безбедности и здравља на раду посебним актима у складу са законом.

### XIV ПРИМЕНА, ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

#### Члан 91.

Колективни уговор обавезује и запослене у Установи који нису чланови репрезентативних синдиката потписника Колективног уговора.

#### Члан 92.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се његови учесници другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

#### Члан 93.

Важења Колективног уговора пре истека рока из члана 92. став 1. Колективног уговора може престати споразумом његових учесника или отказом.

Отказ Колективног уговора даје се у писменој форми.

У случају отказа Колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници Колективног уговора дужни су да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

### XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

#### Члан 94.

Спорна питања која настану у примени Колективног уговора решавају се пред арбитражом.

#### Члан 95.

Учесници Колективног уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени Колективног уговора, образовати арбитражу за решавање спорног питања.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању Колективног уговора и једног арбитра кога одређују споразумно.

Арбитри из својих редова бирају председника арбитраже.

#### Члан 96.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

#### Члан 97.

Учесници у закључивању Колективног уговора могу и пред надлежним судом да остварују заштиту права утврђених Колективним уговором.

### XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 98.

Поступак за измене и допуне Колективног уговора може покренути сваки учесник Колективног уговора уз обавезу обавештавања других учесника Колективног

уговора писаним путем.

Учесници Колективног уговора се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама Колективног уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

#### Члан 99.

Учесници Колективног уговора су сагласни да се измене и допуне Колективног уговора могу вршити у следећим случајевима:

1. ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,
2. због измена прописа којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених,
3. ако неко од учесника Колективног уговора утврди да Колективни уговор из других оправданих разлога треба мењати.

#### Члан 100.

Овај Колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу овлашћени представници учесника Колективног уговора.

#### Члан 101.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Панчева"

### УЧЕСНИЦИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

ЗА СИНДИКАТ «НЕЗАВИСНОСТ»  
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ  
„ДЕЧЈА РАДОСТ” ПАНЧЕВО  
ПРЕДСЕДНИК  
Дивна Лакичин, с.р.

ЗА СИНД.ОРГАНИЗАЦИЈУ СССС  
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ  
„ДЕЧЈА РАДОСТ“ ПАНЧЕВО  
ПРЕДСЕДНИК  
Станимир Ракоњац, с.р.  
ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ

ЗА АСНС  
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ  
„ДЕЧЈА РАДОСТ” ПАНЧЕВО  
ПРЕДСЕДНИК  
Марко Дечермић, с.р.

ЗА ГРАД  
ГРАДОНАЧЕЛНИЦА  
Весна Мартиновић, с.р.

ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ  
„ДЕЧЈА РАДОСТ” ПАНЧЕВО  
В.Д. ДИРЕКТОРА  
Беч Ружица, с.р.

150.

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05 и 54/09), члана 150. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија (Сл. гласник РС бр. 36/10) и Одлуке о примени Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија на све послодавце који обављају здравствену делатност, односно одређене послове здравствене делатности( «Службени гласник РС» број 42/10 ):

1. Дом здравља Панчево (у даљем тексту: Послодавац), кога представља и заступа директор др Софија Вјетров

2. Град Панчево (у даљем тексту: Оснивач), кога представља и заступа градоначелник Весна Мартиновић и

3. репрезентативни синдикати код Послодавца:

- Асоцијација слободних и независних синдиката Дома здравља Панчево, коју представља и заступа Борислав Кртенић

- Нови синдикат Дома здравља Панчево, кога представља и заступа Александар Пуркар

- Синдикат Независност Дома здравља Панчево, који представља и заступа др Дубравка Белошевић

Дана 30. априла 2012. године, у Панчеву закључују

## КОЛЕКТИВНИ

### уговор код послодавца Дома здравља Панчево

#### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

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

##### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

##### Члан 3.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који директор закључује са Управним одбором Послодавца.

##### Члан 4.

Ако синдикат сматра да уговор о раду није закључен или да поједине његове одредбе нису у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором или овим Уговором, дужан је да писаним путем обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона или колективних уговора.

##### Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, овај Уговор и друге акте која се односе на права и обавезе запослених.

#### II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

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

##### Члан 6.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које, поред законом прописаних услова,

испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

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

Правилник доноси директор по претходно прибављеном мишљењу Репрезентативног синдиката.

Репрезентативни синдикат дужан је да у року од седам дана достави своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикат не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

#### Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом на који позитивно мишљење даје надлежни орган.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запоошљавање и објави и огласи на веб сајту Министарства здравља.

#### Члан 8.

Јавни оглас, поред услова предвиђених Правилником, садржи и:

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

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од 8 дана.

#### Члан 9.

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.

О избору кандидата одлучује 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.

#### Члан 10.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;

6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);

7. трајање уговора о раду на одређено време;

8. дан почетка рада;

9. радно време (пуно, непуно или скраћено);

10. новчани износ основне плате, накнаде плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим Уговором;

11. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;

12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;

13. трајање дневног и недељног радног времена

14. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

15. дужину пробног рада;

16. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;

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

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

#### Члан 11.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави Репрезентативном синдикату списак запослених и да на захтев Репрезентативног 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.

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

#### 2. Пробни рад

#### Члан 12.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје од једног до три месеца (1 месец – до нивоа средње стручне спреме, 2 месеца – виша спрема, 3 месеца – висока стручна спрема).

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

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

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

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

Пробни рад не може да се уговори са приправником, нити са лицем које заснива радни однос на пословима на којима је већ био у радном односу и успешно је обавио пробни рад.

### 3. Приправници

#### Члан 13.

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

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

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

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

### 4. Персонални досије запослених

#### Члан 14.

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

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

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

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 односе на запосленог, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

### 5. Општа оријентација и обука под надзором

#### Члан 15.

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

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

#### Члан 16.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца или се премешта на друге послове, Послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством – ментором, у складу са посебним актом који доноси директор.

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

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 17.

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

#### Члан 18.

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

### 6. Измена уговорених услова рада

#### Члан 19.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у случајевима утврђеним законом и Посебним колективним уговором, као и овим Уговором.

#### Члан 20.

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

- кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;

- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;

- када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;

- када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;

- кад дође до промене у организацији и технологији рада;

- кад се отворе нови послови у процесу рада;

- због замене одсутног запосленог.

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

## III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Образовање

#### Члан 21.

Послодавац може, у складу са правилником и кадровским планом здравствене установе, да упути 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 22.

Запослени кога је Послодавац упутио на додатно образовање у складу са Планом стручног усавршавања има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то:

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

## 2. Стручно усавршавање

## Члан 23.

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

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

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац из сопствених прихода.

## Члан 24.

Континуирана едукација подразумева:

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

## Члан 25.

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

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету Послодавца доставе предлог Плана до 15. новембра текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спреми запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

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

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

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље Панчево.

Послодавац је дужан да план стручног усавршавања, по његовом усвајању, достави репрезентативном синдикату.

## Члан 26.

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

## Члан 27.

Послодавац упућује запосленог на похађање програма континуиране едукације, који је акредитован од стране Здравственог савета Србије,

ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

## Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленима омогући похађање програма континуиране едукације, водећи рачуна о несметаном функционисању, односно континуираном пружању здравствене заштите из делатности Послодавца, у складу са Правилником о стручном усавршавању код Послодавца.

## Члан 29.

Запослени кога је Послодавац упутио на 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, с тим да тако одређено плаћено одсуство не може трајати дуже од 5 радних дана годишње по запосленом.

## 3. Едукација која није о трошку послодавца

## Члан 30.

Осим континуиране едукације која је одређена планом стручног усавршавања, Послодавац може да одобри 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 31.

У случају када запослени у своје слободно време добровољно присуствује састанцима и другим програмима из члана 30. овог Уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

## IV РАДНО ВРЕМЕ

## 1. Радно време

## Члан 32.

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

Општим актом за послове са повећаним ризиком, утврђене у складу са законом, може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

## 2. Распоред радног времена

## Члан 33.

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

Минимум процеса рада за време штрајка код Послодавца утврђује оснивач уз претходно мишљење Репрезентативног синдиката.

## Члан 34.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана), у складу са актом оснивача из чл.33 став 1.



овог Уговора.

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може да буде промењен у случајевима који не могу унапред да се предвиде.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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

#### Члан 35.

Непрекидност рада Послодавца ради пружања здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује се следећим редоследом:

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

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

### 3. Скраћено радно време

#### Члан 36.

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

#### Члан 37.

Утврђивање скраћеног радног времена сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запослених у складу са чл. 38 Посебног колективног уговора и са одредбом чл. 52 Закона о раду извршиће се, након доношења Акта о процени ризика на радним местима код Послодавца, по одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду, а на основу оцене службе медицине рада.

Доношењем Акта о процени ризика на радним местима код Послодавца ускладиће се одредба става 1. овог члана са истим, путем измена и допуна овог Уговора.

До доношења Акта о процени ризика за радна места код Послодавца и измена и допуна овог Уговора, примењиваће се одговарајуће одредбе члана 27. Појединачног колективног уговора правног претходника Послодавца, Здравственог центра „Јужни Банат“ Панчево, број 110-00-187/99-02 од 10.ХИ 1999.године, а које се односе на скраћено радно време запослених код Послодавца.

#### Члан 38.

Скраћено радно време из члана 37. овог

Уговора, не може бити краће од 30 сати недељно и сматра се радом са пуним радним временом.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

Послови са скраћеним радним временом у смислу члана 37. став 3. овог Уговора, до доношења новог Акта о процени ризика и измена и допуна овог Уговора су:

I. група послова – 30 часова недељно  
- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења.

II. група послова – 35 часова недељно  
- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи – лекар, возач, медицински техничар.

III. група послова – 36 часова недељно  
- стални рад у лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима – радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и спремачице – хигијеничарке.

IV. група послова – 37 часова недељно  
- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу – радна места лекара и медицинских техничара;  
- стални рад у стоматолошкој ординацији – радна места стоматолога, зубних техничара, стоматолошке односно медицинске сестре.

### 4. Прековремени рад

#### а) Дежурство здравствених радника

#### Члан 39.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад за здравствене раднике ноћу, у дане државних празника и недељом, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

Одлуку о увођењу и обиму дежурства код Послодавца, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

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

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

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

#### б) Прековремени рад здравствених и других радника

#### Члан 40.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне реализације уговорних и других обавеза из делатности Послодавца и у другим случајевима утврђеним законом, да уведе прековремени рад за здравствене раднике и друге запослене, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

Решење о увођењу и обиму прековременог

рада по запосленом здравственом раднику и другом запосленом, доноси директор и не може се утврдити у трајању дужем од осам часова недељно, нити четири часа дневно по запосленом.

ц) Приправност здравствених радника

Члан 41.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан код Послодавца, 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, а уколико му је додељен службени мобилни телефон, мора бити доступан за све време приправности.

Запослени здравствени радник мора да се јави на посао у што краћем року, по позиву за време приправности.

д) Рад по позиву здравствених радника

Члан 42.

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

Ако се организацијом рада код Послодавца у редовном радном времену, односно дежурству, прековременом раду, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите из делатности Послодавца, Послодавац 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.

е) Права запослених по основу прековременог рада

Члан 43.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са овим Уговором има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са Посебним колективним уговором и овим Уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено у складу са чл.40 овог Уговора, има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са овим Уговором.

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

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

тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

Члан 44.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу да буду искоришћени у року из члана 43. став 4. овог Уговора, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим Уговором.

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

Члан 45.

За време проведено у приправности кад запослени здравствени радник не ради, има право на накнаду у складу са овим Уговором.

Приправност радним даном траје 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

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

Члан 46.

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

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 47.

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

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

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

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

#### а) Дневни одмор

Члан 48.

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

#### б) Недељни одмор

Члан 49.

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

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

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

Ако због непредвиђених околности које

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

## 2. Годишњи одмор

### Члан 50.

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

1) радног искуства:  
- за сваке три године рада у радном односу – по један радни дан;

2) стручне спреме и то:  
- за послове за које се захтева најмање виша стручна спрема – за три радна дана;  
- за послове за које се захтева средња стручна спрема – за два радна дана;  
- за послове за које се захтева II или I степен – за један радни дан;

3) услова рада у складу са чл. 37 овог уговора и чл. 49. ПКУ и то:

I група (30 часова) – 12 радних дана

II група (35 часова) – 10 радних дана

III група (36 часова) – 8 радних дана

IV група (37 часова) – 5 радних дана

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

- изузетне резултате рада – пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада – за три радна дана,

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

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

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

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

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

6) контакта са пацијентима:

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

### Члан 51.

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се, по правилу, Планом коришћења годишњих одмора за календарску годину, који доноси директор, или запослени на кога је директор пренео овлашћење, најкасније до 31.12. за наредну годину.

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

Руководилац радне јединице дужан је да

благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима, на основу претходно спроведене анкете међу запосленима.

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

## VI ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 52.

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

1) склапања брака - седам радних дана;

2) склапање брака детета - три радна дана;

3) рођење детета - пет радних дана;

4) порођаја другог члана уже породице - два радна дана;

5) усвајања детета - пет радних дана;

6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;

7) селидбе - три радна дана;

8) отклањања штетних последица удумаћинства проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;

9) одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;

10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;

11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана;

12) ради обављања неодложних приватних послова - један радни дан.

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

1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;

2) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два радна дана;

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

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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 53.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа, у складу са Посебним колективним уговором и овим Уговором.

## VII НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 54.

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

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

2. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача,

3. састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;

4. смрти сродника, који нису обухваћени чланом 51. ПКУ и ст. 2 чл. 52 овог Уговора.

5. других разлога личне природе,

За време неплаћеног одсуства из става 1 овог члана запослени нема право на плату и мирују му права и обавезе из радног односа.

Запосленом се може одобрити неплаћено одуство ако то не ремети процес рада код послодавца у следећим случајевима:

- неговање тешко оболелог члана уже породице – до 30 радних дана

- одлазак у иностранство на стручно усавршавање – до 1 године

- у другим случајевима кад се о том постигне сагласност запосленог и директора

#### Члан 55.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и из других оправданих разлога и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

Писани захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима које није могуће планирати.

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

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

#### Члан 56.

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.

#### Члан 57.

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

### VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

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

#### Члан 58.

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

Послодавац у складу са законом, другим прописима, Посебним колективним уговором, актом о процени ризика и овим Уговором има опште и посебне обавезе за спровођење мера безбедности и здравља запослених и других лица која по било

ком основу обављају рад или се оспособљавају за рад код Послодавца.

#### Члан 59.

Послодавац је дужан да:

1. обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

2. обавештава запослене и њихове представнике за безбедност и здравље на раду о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;

3. да запосленима изда на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду, да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом и да обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;

4. обезбеди, на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, о свом трошку прописане лекарске прегледе запослених, у складу са законом;

5. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;

6. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

7. да спроведе и друге мере у складу са законом.

#### Члан 60.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац из сопствених прихода.

#### Члан 61.

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 62.

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

## Члан 63.

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 64.

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

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

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

## 2. Послови са повећаним ризиком

## Члан 65.

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 и старији од 55 година;
- 5) да није инвалид рада.

## Члан 66.

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

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 писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

## Члан 67.

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

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

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

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

## Члан 68.

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

## Члан 69.

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

Одлуку о упућивању запослених на одмор из става 1 овог члана доноси директор на предлог комисије коју чине по 2 представника Послодавца и Репрезентативног синдиката.

## Члан 70.

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

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

## Члан 71.

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

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

## Члан 72.

Запослени код Послодавца бирају 2 представника за безбедност и здравље на раду. Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из става 1. овог члана, у име запослених именује репрезентативни синдикат код Послодавца који има највише чланова.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду чине Одбор за безбедност и здравље на раду.

## Члан 73.

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.

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 74.

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

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

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

## Члан 75.

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

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

## Члан 76.

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

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

## Члан 77.

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 78.

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

и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести директора Послодавца.

## Члан 79.

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

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

## Члан 80.

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

## Члан 81.

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

## Члан 82.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, те право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду плате у висини просечно остварене плате у претходна три месеца.

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

## 4. Одбор за безбедност и здравље на раду

## Члан 83.

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

једног мање од броја представника запослених.

Одбор броји 3 (три) члана.

Чланови Одбора су:

1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду,

2) један представник Послодавца кога именује директор (стручно лице ангажовано на пословима безбедности и здравља на раду).

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

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

#### Члан 84.

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

Репрезентативни синдикат може увек променити свог представника у Одбору, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

#### Члан 85.

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

1) буде информисан о резултатима процене ризика;

2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4) захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

5) разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6) захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

8) се упознаје са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;

10) разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код Послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

12) разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на

раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

13) на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених;

14) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 86.

Послодавац је дужан да Одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са овим Уговором.

#### Члан 87.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и Репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и Репрезентативни синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу извести.

#### Члан 88.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац из сопствених прихода.

#### Члан 89.

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

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

### 5. Колективно осигурање запослених

#### Члан 90.

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

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

Учесници овог Уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из става 1. и 2. овог члана.

### IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### 1. Елементи за утврђивање плате

#### Члан 91.

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

Плата се утврђује, уколико није другачије

законом утврђено, на основу:

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

Поред елемената из става 2. овог члана, плата запослених код Послодавца садржи и део плате по основу радног учинка.

## 2. Основна плата

### Члан 92.

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

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

Основицу за обрачун плате, корективне коефицијенте, највише процентуално увећање основне плате, критеријуме и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начин обрачуна плате, утврђује Влада.

### Члан 93.

Уколико Послодавац остварује сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом, плате се могу увећати из оствареног прихода сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

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

Увећање плате из става 1. овог члана врши се у складу са општим актом Послодавца.

## 3. Додатак на плату

### Члан 94.

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, односно рад по позиву, односно приправност) – 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад здравствених радника, немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате;
- 6) по основу времена проведеног на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – 0,4% од основне плате;

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

### Члан 95.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, не

смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената и остваривање уговорних и других обавеза из делатности Послодавца.

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

### Члан 96.

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

### Члан 97.

Лице са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду, поред права утврђених законом има обавезу да по упуту Послодавца обави претходни лекарски преглед уколико се волонтерски рад обавља на радном месту са повећаним ризиком.

## 4. Рокови исплате плата

### Члан 98.

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.

## 5. Накнада плате

### Члан 99.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходна три месеца, у следећим случајевима:

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

### Члан 100.

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 претходна три месеца 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 претходна три месеца пре месеца у којем је наступила



привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

#### Члан 101.

За време приправности запослени има право на додатак за сваки сат проведен у приправности у износу од 10% вредности радног сата основне плате у складу са законом и овим уговором.

Ако запослени здравствени радник буде позван да ради за време приправности, има право на увећање плате за сате прековременог рада у складу са чл. 43. и 94. овог Уговора, за које сате му се умањује износ додатка из става 1. овог члана.

#### 6. Накнада трошкова

#### Члан 102.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини месечне претплатне карте у јавном превозу, с тим да у градском превозу мора да има путовање од најмање две станице до посла, у складу са овим Уговором и законом;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Уместо накнаде из става 1. тачка 1) овог члана, Послодавац запосленом може да обезбеди превоз уколико је то за њега повољније (сопствени превоз или набавка месечне карте када постоји организован јавни превоз).

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

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

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

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

#### Члан 103.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство има право на накнаду трошкова у висини до износа 30% цене једног литра одговарајућег горива по пређеном километру, у складу са законом и овим уговором.

римања

#### Члан 104.

Послодавац је дужан запосленом да исплати из средстава јавних и сопствених прихода у складу са законом:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини троструког износа просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, у складу са прописима којима се уређује пензијско-инвалидско осигурање (ужом породицом сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим);

3) накнаду штете због повреде или професионалног обољења, у складу са овим Уговором.

#### Члан 105.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, у висини о којој преговарају Влада и репрезентативни синдикати Републике сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, а исплаћује се из средстава у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 106.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење Репрезентативног синдиката, из средстава у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 107.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду из јавних прихода Послодавца у износу од:

1) 50% просечне плате у привреди у Републици Србији – за 10 година рада проведених у радном односу;

2) једне просечне плате у привреди у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу;

3) једне и по просечне плате у привреди у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу;

4) две просечне плате у привреди у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу.

#### Члан 108.

Послодавац може из сопствених прихода да:

- уплаћује премију запосленима за добровољно пензијско осигурање,
- уплаћује премију запосленима за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,

- исплати награду запосленим женама поводом Дана жена – 8. марта.

#### Члан 109.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата 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 из става 1. овог члана признаје се на основу уредне здравствене документације.

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

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

Одлуку о висини солидарне помоћи из овог члана доноси директор.

#### Члан 110.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленима обезбеди кредит, односно зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника, у складу са посебном одлуком директора Послодавца.

### X ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 111.

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

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

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

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете, највише до висине три просечне плате запосленог.

Постојање штете, њена висина, начин утврђивања висине штете и поступак накнаде штете утврђују се у сваком конкретном случају уговором о раду.

### XI НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 112.

Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу дужан је да је надокнади, у складу са законом и овим Уговором.

Комисија, коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представник Репрезентативног синдиката са највећим бројем чланова код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала и степен одговорности запосленог.

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

На основу налаза Комисије из претходног става Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Штета се може надокнадити поправком, односно доводјењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

#### Члан 113.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету накнади у више рата или да га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

При делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете Послодавац цени ранији рад и понашање запосленог као и околност да ли би запослени потпуном накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

#### Члан 114.

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

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

Одмах по пријему Послодавац је дужан да захтев размотри и, ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је накнади у року од 8 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу да закључе споразум о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

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

### XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 115.

Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним законом.

#### Члан 116.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену Посебним колективним уговором, овим Уговором или уговором о раду;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код Послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1) – 4) Закона о раду;

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;

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

#### Члан 117.

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

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

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

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

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

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
- непосредним увидом у рад запосленог,
- увидом у писано образложење непосредног руководиоца запосленог,
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично),
- и на други погодан начин.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом отказати

уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

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

#### Члан 118.

Поред разлога наведених у Закону о раду и Посебном колективном уговору Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца, у следећим случајевима:

1. неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од 5 пута месечно.

2. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 5 пута месечно,

3. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду

4. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза

5. несавесно коришћење слубеног возила.

#### Члан 119.

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

1. неоправданог изостанка са рада најмање 2 радна дана узастопно

2. изазивања нереди и туче на раду,

3. крађе

4. присуства на раду у напитом стању или под утицајем наркотика

5. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза;

6. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду;

7. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,

8. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова;

9. незаконито располагање средствима;

10. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења;

11. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код Послодавца;

12. тежа повреда прописа о безбедности и здрављу на раду;

13. повреда радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела

14. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;

15. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;

16. одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;

17. грубо кршење етичког кодекса и обавеза здравствених радника и здравствених сарадника утврђених законом.

Повреде радних обавеза из овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињене кривицом запосленог намерно или из грубе непажње.

#### Члан 120.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 116. тачке 1. до 6. овог Уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 5 радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

Директор је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

#### Члан 121.

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

#### Члан 122.

Директор је дужан да писано упозорење из чланова 120. и 121. овог Уговора достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

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

#### Члан 123.

Директор може да изрекне меру привременог удаљења са посла запосленом у трајању од 1-3 радна дана, без накнаде плате, за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу закона, уместо отказа уговора о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или, да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Директор може да изрекне меру привременог удаљења са посла запосленом најдуже до три месеца уз накнаду плате у случајевима утврђеним законом и када учини повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца веће вредности од пет просечних бруто плата послодавца.

Директор изриче меру привременог удаљења са посла запосленом од првог дана притвора, док притвор траје, уз накнаду плате у складу са законом.

#### Члан 124.

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

1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужења или дослужења војног рока;

4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;

5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;

6) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

### XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 125.

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 126.

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

#### Члан 127.

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

#### Члан 128.

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.

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

#### Члан 129.

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

1. плану рада здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање, Министарством здравља и другим уговорима о финансирању делатности Послодавца;

2. годишњем извештају о извршеном плану рада за све кориснике услуга Послодавца.

3. структури остварених прихода и трошкова;

4. учешћу плата у трошковима пословања Послодавца;

5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;

6. броју новопримљених запослених, на које

послове су распоређени и у коју радну јединицу;

7. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

#### Члан 130.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 131.

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

#### Члан 132.

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

1. обезбеди обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2. коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;

3. коришћење сале за састанке;

4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

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

6. изради завршни рачун, уколико има лице са одговарајућим сертификатом за израду завршног рачуна Синдикалне организације;

7. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руковођству;

8. да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа

организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

9. да имају своју страницу на интернет порталу Послодавца;

10. обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила, који нису ангажовани на терену за обављање делатности Послодавца.

#### Члан 133.

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

#### Члан 134.

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

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање 200 чланова.

Овлашћени представници синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Број сати рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката на округу-граду, односно региону, покрајини и Републици.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката, може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Колективним уговором код послодавца или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

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

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

#### Члан 135.

Послодавац је дужан да увећану месечну плату у висини три основице утврђене за обрачун и исплату плата запослених у здравству исплаћује, у складу са законом и овим уговором, и то:

1) председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи;

2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, потписника овог

Уговора.

Право из става 1. тачка 2) овог члана могу стећи и синдикати који од момента закључења овог уговора стекну репрезентативност на нивоу Републике Србије.

#### Члан 136.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан.

#### Члан 137.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове састанак са представником Репрезентативног синдиката.

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

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

#### Члан 138.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (премештај на друге, мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених и то: председника синдикалне организације, председника синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и републичког одбора, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на професионалну функцију.

### XIV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 139.

Послодавац је дужан да на пригодне начине обавештава запослене 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, завршном рачуну, годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

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

#### Члан 140.

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 непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоцац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у установи.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писаној форми, запослени 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.

### XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

#### Члан 141.

Синдикат може да организује штрајк под условима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

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

#### Члан 142.

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

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

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

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

### XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 143.

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

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

Решење се доставља запосленом лично.

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

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

## XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

## 8. Индивидуални спор

## Члан 144.

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

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

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

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

## Члан 145.

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 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

## 9. Колективни радни спор

## Члан 146.

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

## XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 147.

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

## Члан 148.

Овај Уговор закључује се на период од три године од дана закључења.

## Члан 149.

Предлог за измене и допуне овог Уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

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

Репрезентативни синдикат образује одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

## Члан 150.

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

## Члан 151.

Учесници овог Уговора именују по 2 члана у комисију која прати примену и даје аутентична тумачења овог Уговора.

## Члан 152.

Овај Уговор ступа на снагу осмог од дана објављивања у „Службеном листу града Панчева“.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Здравственог центра „Јужни Банат“ Панчево, у делу који се дноси на Дом здравља Панчево, изузев одредби које се односе на скраћено радно време, до ступања на снагу акта о процени ризика за послове са повећаним ризиком код Послодавца и измена и допуна овог Уговора.

## Члан 153.

Овај Уговор сачињен је у 5 ( пет ) истоветних примерака, по 1 ( један ) примерак за сваку уговорну страну.

**ЗА ОСНИВАЧА  
ГРАДОНАЧЕЛНИЦА  
Весна Мартиновић, с.р.**

## ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ

1. Асоцијација слободних и независних синдиката Дома здравља Панчево  
**Борислав Кртенић, с.р.**

2. Нови синдикат Дома здравља Панчево  
**Александар Пуркар, с.р.**

3. Синдикат Независност  
Дома здравља Панчево  
**др Дубравка Белошевић, с.р.**

**ЗА ПОСЛОДАВЦА  
ДИРЕКТОР  
др Софија Вјетров, с.р.**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АП ВОЈВОДИНА

ГРАД ПАНЧЕВО

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Број: III-08-50-1/2012

Панчево, 30. април 2012. године

# САДРЖАЈ

Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Стр.
----------	---------	------

Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Стр.
----------	---------	------

## АГЕНЦИЈА ЗА САОБРАЋАЈ

142. Решење XII-17-344-1/2012-9.....	1
143. Решење XII-17-344-1/2012-12.....	1
144. Решење XII-17-344-1/2012-10.....	1
145. Решење XII-17-344-1/2012-11.....	2
146. Решење XII-17-344-1/2012-13.....	2
147. Решење XII-17-344-1/2012-14.....	3

148. Одлука о приступању изради стратешке процене утицаја Плана детаљне регулације за аутопутску и железничку обилазницу око Београда (аутопутска деоница Бубањ Поток-Винча-Панчево, железничка деоница Бели Поток-Винча-Панчево), са друмско железничким мостом преко Дунава на подручју општине Панчево на животну средину.....	3
---	---

149. Колективни уговор за Предшколску установу “Дечја радост” Панчево.....	
--	--

150. Колективни уговор код послодавца Дома здравља Панчево.....	14
---	----

*ИЗДАВАЧ: Градска управа града Панчева, 26000 Панчево, Трг краља Петра I 2-4  
Поштански фах 122 -- Телефони: Начелник 308-748 -- Рачуноводство 308-722,  
Уредник САЊА ПОПОВИЋ телефони: 351-530 и 308-843/343  
Жиро рачун: 840-104-640-03 ---Извршење буџета града Панчева код Управе за трезор  
филијала Панчево*