

Александар Антић,  
доцент

УДК: 349.2:614.2  
DOI: 10.46793/UPSSXI.229A

## ОСОБЕНОСТИ ВЕЗАНЕ ЗА РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВЕНИМ УСТАНОВАМА\*

### Резиме

У раду аутор анализира специфичности повезане са радним временом запослених у здравственим установама. Због природе послова које обављају, запосленима код послодаваца који се баве пружањем здравствених услуга, радно време је организовано на начин који је посебан у односу на одредбе општих прописа о раду али и у односу на остале запослене у јавном сектору. Код запослених у здравственим установама, појављују се посебни облици прековременог рада али и приправност, као време током кога је запослени на располагању за обављање послова послодавцу, након завршетка његовог радног времена.

**Кључне речи:** радно време, запослени у здравственим установама, здравствене установе, дежурство, приправност

### 1. Увод

Радно време можемо дефинисати као период или временско раздобље у којем је запослени ради, односно стоји на располагању послодавцу и обавља своје послове и задатке. Чланом 50. Закона о раду<sup>1</sup>, прописано је да је радно време временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Да би се одређени временски период могао сматрати радним временом, запослени се мора налазити на месту где се његови послови обављају, или другом месту које одреди послодавац, мора имати обавезу обављања тих послова и мора бити спреман, односно расположив, да обавља послове према упутствима

---

\* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

<sup>1</sup> Закон о раду, (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).

послодавца. Важно је нагласити да наведени услови не морају бити кумулативно испуњени да би се одређено раздобље сматрало радним временом, већ се они могу посматрати и одвојено.

Радно време запослених у јавном сектору дефинисано је Законом о раду, а у појединим делатностима и посебним прописима. Уколико је радно време уређено посебним прописом, одредбе Закона о раду се примењују онда када тај посебан пропис не уређује одређену материју.

Адекватно функционисање здравствених установа, битно је за функционисање целокупне друштвене заједнице, односно заштиту здравља и живота свих грађана. Стога, постоје посебне одредбе које се односе на радно време запослених у здравственим установама, чији је циљ обезбеђивање непрекидног и ефикасног рада здравствене установе.

У последњих неколико година, запажају се велике промене у етици и раду организација у јавном сектору посебно због увођења менаџерских пракси и тржишних механизма у њихов рад и преношењу путем уговора права на пружање јавних услуга приватним компанијама и невладиним организацијама чији рад контролишу бројне агенције.<sup>2</sup> Повећава се број организација које припадају приватном сектору, а које се баве пружањем услуга од општег интереса. Ова ситуација производи бројна питања, која су продукт генералне неспојивости задовољења приватног интереса власника привредних друштава које врше услуге од општег интереса са задовољењем права и интереса грађана.<sup>3</sup> Питање радног времена запослених у здравственим установама, неспојиво је повезано са задовољењем општег интереса грађана и његовим сукобом са приватним интересима и правима запослених у здравственим установама. У овом раду, ми ћемо се осврнути искључиво на специфичности повезане са радним временом запослених у здравственим установама чији је оснивач јавноправно тело, тј. Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Специфичности које се односе на радно време запослених у здравственим установама, садржане су у посебном закону којим се делимично уређује радноправни положај запослених али у посебном колективном уговору, колективним уговорима код послодавца и подзаконским актима.

## **2. Норме везане за радно време запослених садржане у Закону о раду**

Радно време и слобода рада су нераскидиво повезани. Слобода рада се огледа у слободи грађана да ради сопственим средствима или средствима која

---

<sup>2</sup> Robinson, M., *From Old Public Administration to the New Public Service Implications for Public Sector Reform in Developing Countries*, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Singapore, 2015, p. 8.

<sup>3</sup> Више у: *Forum za javnu upravu, Od javnog prema privatnom? Privatizacija i outsourcing javnih usluga*, ur. A. Musa, Friedrich Ebert Stiftung i Institut za javnu upravu, Zagreb, 2014.

су својина другог лица. Грађанин слободно може да бира да ли ће засновати радни однос. Слобода рада подразумева и слободу о одлучивању о престанку радног односа, то јест престанку рада.<sup>4</sup>

Међутим, уколико је слободном вољом запосленог, дошло до заснивања радног односа, његова обавеза је поштовање радног времена, а непоштовање ове обавезе је основ за раскид уговора о раду.

С обзиром на тему овога рада и ограничења у погледу његовог обима, анализираћемо особености радног времена запослених у здравственим установама а не и специфичности радног времена лица која су ангажована посредством неких од уговора, којима се не заснива радни однос, без обзира на то што њихов број није занемарљив у здравственим установама. Уопште положај запослених посредством неких од флексибилних форми запошљавања, је знатно неповољнији у односу на лица која с налазе у радном односу.<sup>5</sup> Често раде најједноставније послове и плаћени су мање од својих колега чак и онда када раде на истом радном месту.<sup>6</sup> Њихова накнада је углавном изједначена са минималном зарадом. Услови рада су им лошији, а средства која користе за заштиту на раду некавалитетнија.<sup>7</sup> Обично је и њихово радно време неповољније организовано у односу на њихове колеге у радном односу и имају знатно мању заштиту, на основу закона, колективних уговора и уговора који је основ за њихов рад, у односу на лица у радном односу.

Радно времену запослених у Закону о раду, посвећена је пета глава. Норме које ову материју уређују садржане су чл. 50-63 наведеног закона.

## **2.1. Пуно, непуно и скраћено радно време**

Сходно Закону о раду уговор о раду може се закључити са: пуним, непуним или скраћеним радним временом.

Пуно радно време, одређује се императивним нормама, док је његов распоред препуштен аутономној регулативи послодавца (колективни уговор и други општи акти). Према одредбама чл. 51. Закона о раду, пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

У ст. 2. поменутог члана, Закон о раду допушта да се пуно радно време скрати, али тако да не буде краће од 36 часова недељно. Овакво законско одређивање пуног радног времена у функцији је заштите здравља и безбедности на раду, па се тако, од запосленог не може захтевати рад дужи од пуног радног времена - осим у изузетним случајевима. Уколико уговором о

---

<sup>4</sup> Јовановић, П., *Радно право*, Нови Сад, 2018, стр. 133–134.

<sup>5</sup> Deakin, S., *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Working paper No. 52, International Labour Organization, Geneva, 2013, p. 9.

<sup>6</sup> Wills, J., *Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor*, Labor Studies Journal, Vol. 34, No. 4/2009, p. 444.

<sup>7</sup> *Contracts without the work*, Nursing Standard, Readers panel, Vol. 28, No. 2/2013, p. 26.

раду или колективним уговором није одређено радно време, важи претпоставка да се ради о пуном радном времену. Пуно радно време може се организовати као једнократно, двократно и сменско.

Једнократно, углавном подразумева да је почетак и завршетак радног времена прописан одређеним актима (уговором о раду или општим актом послодавца). Двократно радно време се углавном уводи у услужним и трговачким делатностима док се сменски рад може обављати у две, три или четири смене.

Непуно радно време је свако радно време које је краће од пуног радног времена, најчешће из разлога што нема посла за рад са пуним радним временом. Ово негативно одређење непуног радног времена је најподесније за његово појмовно одређивање имајући у виду одредбе закона о раду.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим када се ради о тзв. заштитним правима која су недељива, а где спадају: породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, дневни и недељни одмор, итд. С обзиром на уговорну природу радних односа послодавцу је препуштено да општим актом утврди услове и начин увођења непуног радног времена, као и обим права запослених који раде краће од пуног радног времена.<sup>8</sup> Сматрамо да законска регулатива која се односи на запослени који раде са непуним радним временом није довољна, и да је потребно детаљније регулисати начела једнаког поступања према запосленима који раде са непуним радним временом.

Скраћено радно време је радно време које се утврђује на пословима на којима, уз примену мера заштите на раду, није могуће заштитити запосленог од штетних утицаја везаних за здравље и радну способност запосленог. Управо због тога, радно време се скраћује сразмерно штетном дејству услова рада, а највише 10 часова недељно. Послови са повећаним ризиком могу бити одређени законом или општим актом, док се трајање радног времена на њима утврђује на основу стручне анализе експерата медицине рада. Запослени који ради са скраћеним радним временом има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом (правна фикција). То даље значи да се и скраћено радно време рачуна у пензијски стаж као стаж осигурања запосленог који је радио са пуним радним временом.

## ***2.2. Прековремени рад, распоред и прерасподела радног времена***

Прековремени рад представља рад дужи од пуног радног времена и могућ је само када је Законом о раду изричито одређен. Чланом 53. ст. 1. Закона о раду прописано је да је на захтев послодавца запослени дужан да ради дуже од

---

<sup>8</sup> Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023, стр. 129.

пуног радног времена у случају: више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који је планиран.

Законодавац није утврдио обавезу послодавца да прековремени рад мора да наложи у писаној форми, осим ако потреба није таква да је то немогуће учинити, што сматрамо недостатком домаћег закона. Тренутно законско решење може водити и најчешће води злоупотребама овог института радног права где његовим коришћењем послодавци надокнађују мањак радне снаге. Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно и требало би га захтевати једино у случају када послодавац није могао да предвиди одређене околности, па је из тог разлога он неопходан. Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду.

Дневна евиденција прековременог рад, уведена је као обавеза послодавца, након последњих измена Закона о раду извршених 2018. године, управо како би се смањио простор за злоупотребе у погледу одређивања прековременог рада запосленима. Међутим, како је ова одредба начелно предвиђена и поприлично непрецизна (на пример није наведено на који начин се води ова евиденција, колико дуго се чува, шта садржи...), овај циљ законодавца није у потпуности остварен.

Од прековременог рада треба разликовати распоред и прераспodelу радног времена. Распоред радног времена утврђује се актом послодавца којим се недељни фонд часова рада разврстава на радне дане и радне часове, и тако прилагођава потребама процеса рада. Услед технолошког напретка и присутне флексибилизације радних односа поједина законодавства предвиђају могућност да послодавац може распоређивати радно време по данима, недељама, или чак месецима. Ова флексибилизација је између осталог приметна и кроз повећања броја лица која раде посредством агенција за привремено запошљавање.<sup>9</sup>

За разлику од прековременог рада, прераспodelа радног времена је утврђена у чл. 56. Закона о раду где је прописана обавеза послодавца да најмање 5 дана унапред обавести запослене о распореду и промени распоред радног времена. Постоје извесне сличности између прераспodelе радног времена и прековременог рада, али се никако не смеју изједначити.

Прераспodelа радног времена могућа је онда када то захтева природа делатности, односно боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Суштина прераспodelе радног времена је у томе да се општим актом или одлуком послодавца утврди да се у једном периоду календарске године

---

<sup>9</sup> Forde C., Slater G., *Temporary agency work: evolution, regulation and implications for performance*, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2016, Vol. 3. p. 318–319.

ради онолико дуже за колико ће се у другом периоду радити краће, тако да у укупном збиру, просечно радно време не прелази 40 часова недељно.

Законом није утврђено колико временски запослени може да ради дуже од просечног радног времена у прерасподели, међутим такав рад не може да траје дуже од времена на које је ограничен прековремени рад на дневном нивоу (до 12 часова, укључујући и редовно радно време) и на недељном нивоу (до осам часова), сходно чл. 53. ст. 2. и 3. Закона о раду. При организацији прерасподеле радног времена послодавац је дужан да се придржава одредаба Закона о раду о ограничењу трајања дневног и недељног радног времена, као и минималном одмору у току дневног рада, дневним и недељним одморима.<sup>10</sup>

Такође, напомињемо да не постоји сметња посматрано из перспективе Закона о раду да се прерасподела радног времена уводи запосленима више пута у току календарске године. Уколико су испуњени услови предвиђени Законом о раду за увођење прерасподеле радног времена запосленима, нема сметњи да послодавац који је увео прерасподелу радног времена за првих шест месеци у току календарске године уведе поново прерасподелу радног времена у наредних шест месеци.<sup>11</sup>

Спорно питање, које се у пракси често поставља, је да ли запослени током службеног пута у земљи или иностранству може радити прековремено? Мишљења смо да је време проведено на службеном путу, шири временски оквир од радног времена и обухвата и радно време (време проведено у обављању послова) и време потребно за одлазак и долазак са службеног пута. Такође, уколико су испуњени услови за прековремени рад и постоји налог претпостављеног, запослени на службеном путу може да ради прековремено и по основу прековременог рада да оствари право на увећану зараду за прековремени рад.<sup>12</sup>

### **3. Радно време запослених у здравственим установама**

Одредбе везане за радно време запослених у здравственим установама садржане су у чл. 56-59. Закона о здравственој заштити<sup>13</sup>.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи и приватној пракси, утврђује се у зависности од врсте здравствене установе, односно приватне праксе, као и врсте здравствене

---

<sup>10</sup> У прилог овом ставу наводимо и Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-417/2016-02 од 20. 8. 2016. године и Пресуду Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2230/18 од 12. 10. 2018. године.

<sup>11</sup> Овај став је заузело и Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у свом Мишљењу број 011-00-20/2015-02, од 19. 1. 2015. године, које је изradio Сектор за рад.

<sup>12</sup> Сличог закључка је и Министарство државне управе и локалне самоуправе, а он је садржан у њиховом Мишљењу број 011-00-32/2017-19 од 14.3.2017. године

<sup>13</sup> Закон о здравственој заштити, Сл. гласник РС, бр. 25/2019.

делатности коју обављају, а у складу са потребама грађана и организацијом рада других здравствених установа и приватне праксе на одређеној територији.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи у приватној својини утврђује директор, а у здравственој установи у јавној својини и приватној пракси оснивач.

Здравствена установа, као и приватна пракса, о недељном распореду рада, почетку и завршетку радног времена, обавештава АПР, ради уписа у надлежни регистар.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена здравствених установа и приватне праксе за време епидемија и отклањања последица проузрокованих кризним и ванредним ситуацијама утврђује министар, а за здравствене установе и приватну праксу које се налазе на територији аутономне покрајине, утврђује министар на предлог покрајинског органа управе надлежног за послове здравља.

Под кризном ситуацијом, подразумева се било који догађај који представља опасну претњу здрављу људи и проузрокује или би могао проузроковати такав број или врсту жртава које није могуће збрини у редовном организацијом рада здравствених установа.

Здравствена установа дужна је да у оквиру утврђеног недељног распореда рада, почетка и завршетка радног времена, пружа здравствену заштиту радом у једној, две или више смена, у складу са делатношћу здравствене установе, о чему одлуку доноси директор здравствене установе. Приватна пракса дужна је да у оквиру утврђеног недељног распореда рада, почетка и завршетка радног времена пружа здравствену заштиту у једној, две или више смена, о чему одлуку доноси оснивач.

Друго правно лице дужно је да у оквиру утврђеног недељног распореда рада, почетка и завршетка радног времена, пружа здравствену заштиту корисницима услуга радом у једној, две или више смена, о чему одлуку доноси руководилац тог правног лица.

### ***3.1. Организовање радног времена током штрајка***

Забрањено је организовање штрајка у здравственим установама које пружају хитну медицинску помоћ, као и у организационим јединицама других здравствених установа које обезбеђују пријем и збрињавање хитних стања.

У здравственим установама и организационим јединицама здравствених установа које нису обухваћене забраном организовања штрајка, за време штрајка, здравствена установа је дужна да, у зависности од делатности, обезбеди минимум процеса рада који обухвата:

1) непрекидно и несметано обављање имунизације према прописаним роковима;

2) спровођење хигијенско-епидемиолошких мера за случај опасности избијања епидемије заразне болести, односно за време трајања епидемије заразне болести;

3) дијагностику и лечење пацијената са хитним и акутним обољењима, стањима и повредама, укључујући превоз пацијената;

4) прикупљање, тестирање, обраду и дистрибуцију крви и компонената крви, као и издавање крви и компонената крви;

5) снабдевање лековима и медицинским средствима неопходним за обезбеђивање минимума процеса рада;

6) здравствену негу и исхрану хоспитализованих пацијената;

7) друге видове неопходне медицинске помоћи.

Питања која нису уређена претходно наведеним одредбама, уређују се у складу са Законом о штрајку.

### ***3.2. Дежурство, рад по позиву и прековремени рад***

Здравствена установа може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите. За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан у здравственој установи. Дежурство може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом. Дежурство које се уводи ноћу, почиње после друге смене, а завршава се почетком рада прве смене.

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

Просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на четворомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно. Колективним уговором може се утврдити да се просечно радно време везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци.

Здравствени радник којем је одлуком директора здравствене установе уведено дежурство, има право на увећану плату за дежурство као прековремени рад, у складу са законом. Здравствена установа може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом.

Рад по позиву је посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник долази на позив ради пружања здравствене заштите ван његовог утврђеног радног времена. Рад по позиву може се увести за запослене који се налазе у приправности.

Изузетно, рад по позиву може се увести и за запослене који се не налазе у приправности, у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, кризних и ванредних ситуација, у складу са законом.



За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица.

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

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, односно приватној пракси, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена у току радног времена, односно после истека радног времена, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента. Запослени који је наставио рад после истека радног времена, што се сматра прековременим радом, дужан је да о томе писмено обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са законом којим се уређује рад, може да се одреди прековремени рад на тим пословима, уколико је то неопходно како се не би се нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента, као и у случају да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин.

### ***3.3. Одредбе везане за радно време запослених у здравственим установама садржане у Посебном колективном уговору***

Члановима 34-46. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>14</sup>, такође је уређено радно време запослених у здравственим установама.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено. Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно. У том случају, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач, а за здравствене установе које оснива Република – Министарство.

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

---

<sup>14</sup> Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе Сл. гласник РС, бр. 96/2019 и 58/2020.

најмање десет дана пре примене. Изузетно, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена, у року не краћем од 48 часова унапред.

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

Здравствена установа, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима утврђеним чл. 41. ст. 2, радом по позиву);
- 3) прерасподелом радног времена.

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

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

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

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

- 1) прва група послова од 30 сати
  - стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења,
  - стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио-салама;
- 2) друга група послова од 35 сати
  - стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара),
  - стални рад у пријемној ургентној служби (радна места лекара, медицинских сестара и техничара, као и болничара који раде непосредно на збрињавању хитних случајева),
  - радна места у неонатологији (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);
- 3) трећа група послова од 36 сати

- стални рад у службама патологије и судске медицине (радна места лекара, медицинских сестара и техничара и болничара),
- стални рад са лицима са менталним сметњама (радна места лекара и медицинских сестара и техничара), а у стационарним установама сви запослени на одељењу,
- рад на давању цитостатске терапије (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),
- радна места у операционим и порођајним салама (радна места лекара, бабица, анестетичара и инструментара),
- рад у хемодијализи (сви запослени у служби),
- радна места у интензивној нези (радна места лекара, анестетичара и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице – хигијеничарке),
- стални рад на одељењима са инфективним болесницима (сви запослени),
- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

4) четврта група послова од 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),
- стални рад на одељењима полуинтензивне неге и на раној интрахоспиталној рехабилитацији (радна места лекара и медицинских сестара и техничара),
- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),
- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији;

5) пета група послова од 38 сати

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

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

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

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

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

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

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

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

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

Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, здравствена установа може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), 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, непосредно по наступању околности предвиђених ст. 2. овог члана.

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

На писмени захтев запосленог прековремено рад се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату. Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати најкасније у року од шест месеци од протекла тромесечја у коме их је остварио. О слободним сатима се води евиденција. За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно. Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад. Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну јединицу, има право на додатак на плату за прековремени рад.

Прерачун прековременог рада у слободне сате, је са становишта Закона о раду, проблематичан, с обзиром да је његовим одредбама предвиђено да се по

основу прековременог рада запосленом исплаћује увећана зарада. Није предвиђена могућност да се увећана зарада, замени неким другим правом запосленом, попут остваривања слободних сати.

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

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених. Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

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

## 4. Закључак

Радно време запослених у здравственим установама дефинисано је Законом о раду, али и Законом о здравственој заштити. Одредбе Закона о раду се примењују онда када Закон о здравственој заштити не уређује одређену материју везану за радне односе запослених, а између осталог и када не уређује конкретну ситуацију везану за радно време.

Сходно Закону о раду уговор о раду може се закључити са: пуним, непуним или скраћеним радним временом.

Прековремени рад представља рад дужи од пуног радног времена и могућ је само када је Законом о раду изричито одређен.

Распоред радног времена утврђује се актом послодавца којим се недељни фонд часова рада разврстава на радне дане и радне часове, и тако прилагођава потребама процеса рада.

Суштина прерасподеле радног времена је у томе да се општим актом или одлуком послодавца утврди да се у једном периоду календарске године ради онолико дуже за колико ће се у другом периоду радити краће, тако да у укупном збиру, просечно радно време не прелази 40 часова недељно.

У здравственим установама, постоје посебна правила везана за прековремени рад запослених, попут дежурства. Такође, због природе посла који запослени обављају, често је увођење скраћеног радног времена и рада по позиву, као посебног облика радног времена, који готово не уређује Закон о раду. Током неке од наредних измена Закона о раду, било би корисно прецизније дефинисати рад по позиву.

*Aleksandar Antić, Ph.D.,  
Assistant Professor*

## **SPECIFICS RELATED TO THE WORKING TIME OF EMPLOYEES IN HEALTHCARE INSTITUTIONS**

### ***Summary***

*In the paper, the author analyzes the specifics related to the working hours of employees in health care institutions. Due to the nature of the work they perform, the working hours of employees of employers engaged in the provision of health services are organized in a way that is special in relation to the provisions of general labor regulations, but also in relation to other employees in the public sector. In the case of employees in health institutions, there are special forms of overtime work, but also standby, as the time during which the employee is available to perform tasks for the employer, after the end of his working hours.*

**Key words:** *working hours, employees in health care facilities, health care facilities, duty, standby.*

### **Литература**

- Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023.
- Јовановић, П., *Радно право*, Нови Сад, 2018.
- Contracts without the work*, Nursing Standard, Readers panel, Vol. 28., No. 2/2013.
- Deakin, S., *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Working paper No. 52, International Labour Organization, Geneva, 2013.
- Forde, C., Slater, G., *Temporary agency work: evolution, regulation and implications for performance*, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 3, 2016.
- Forum za javnu upravu, Od javnog prema privatnom? Privatizacija i outsourcing javnih usluga*, ur. A. Musa, Friedrich Ebert Stiftung i Institut za javnu upravu, Zagreb, 2014.
- Robinson, M., *From Old Public Administration to the New Public Service Implications for Public Sector Reform in Developing Countries*, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Singapore, 2015.
- Wills, J., *Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor*, Labor Studies Journal, Vol. 34, No. 4/2019.

Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

Закон о здравственој заштити, Сл. гласник РС, бр. 25/2019.

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-417/2016-02 од 20. 8. 2016. године.

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, бр. 011-00-20/2015-02, од 19. 1. 2015. године.

Мишљење Министарства државне управе и локалне самоуправе, бр. 011-00-32/2017-19 од 14.3.2017. године.

Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, Сл. гласник РС, бр. 96/2019 и 58/2020.

Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2230/18 од 12. 10. 2018. године.