

ДОМ ЗДРАВЉА МИОНИЦА

Број: 1687/2020

Датум: 15 JUL 2020

Мионица

На основу чл.3. ст.2.и ст.6. Закона о раду (Сл.Гласник РС бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13и 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17, 95/2018) и чл. 26. Статута Дома здравља Мионица, Управни одбор Дома здравља Мионица, на седници одржаној дана 15.07.2020 године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту “општи акт”), уређују се међусобна права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и Дома здравља Мионица (у даљем тексту “послодавац”), у складу са Законом о раду (Сл.Гласник РС бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13и 75/14, 13/17 и 113/17 и 95/18 - у даљем тексту „закон“) и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл.Гласник РС бр. 96/2019 - у даљем тексту „Посебан колективни уговор“).

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

Члан 2.

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

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

I ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Основна права запослених

Члан 3.

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

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

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

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

Члан 4.

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

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

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

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

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

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

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови (организационе јединице) код послодавца, назив и опис послова, врста занимања и ниво квалификације и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

Члан 9.

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

Поступак избора кандидата

Члан 10.

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

Јавни оглас послодавац доставља Националној служби за запошљавање и Министарству здравља ради објављивања у публикацији, односно интернет страници.

Члан 11.

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

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

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

Члан 12.

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

Одлуку о избору кандидата доноси директор.

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

Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

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

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

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

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

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

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

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

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

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

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

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

Члан 15.

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

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

Члан 16.

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

Ступање на рад

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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

Пробни рад

Члан 19.

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

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

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и ниво квалификације, као и запослени на пробном раду.

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

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

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

Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

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

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

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

Приправници

Члан 21.

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

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

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

Персонални досије запослених

Члан 22.

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

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

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

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

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

Општа оријентација и обука под надзором

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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

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

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

Члан 25.

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

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

Члан 26.

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

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање

Члан 27.

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

- 1) ако се укаже потреба за додатним образовање 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 28.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита у складу са одредбама Правилника о стручном усавршавању и образовању запослених.

Стручно усавршавање

Члан 29.

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) специјализације здравствених сарадника.

Трошкове стручног усавршавања сноси послодавац.

Члан 30.

Континуирана едукација подразумева:

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

Трошкове континуиране едукације сноси надлежна комора, послодавац или здравствени радник.

Члан 31.

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

Правилником о стручном усавршавању и образовању запослених ближе се уруђују услови, начин и поступак упућивања на стручно усавршавање, начин регулисања међусобних права и обавеза и друга питања од значаја за стручно усавршавање и образовање запослених.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 32.

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

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

Распоред радног времена

Члан 33.

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

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање пет дана пре примене. Изузетно од става 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиолац 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 34.

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

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

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

Скраћено радно време

Члан 35.

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

Члан 36.

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.

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

- стални рад са отвореним изводима јонизујућег зрачења.....30 сати
- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи.....35 сати
- стални рад на терену, у патронажи, кућном лечењу.....37 сати
- стални рад у стоматолошкој ординацији.....37 сати
- стални рад ноћу, односно дуже од 1/3 радног времена.....38 сати

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

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

Прековремени рад

Члан 37.

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

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

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду.

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

Члан 38.

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

Дежурство

Члан 39.

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

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

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

Приправност

Члан 40.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 41.

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

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

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

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 42.

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

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

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

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

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

Члан 43.

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 44.

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

Запослени који ради дуже од 10 сати дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Дневни одмор

Члан 45.

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

Недељни одмор

Члан 46.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно.

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

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

Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 47.

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

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

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 48.

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

Дужина годишњег одмора

Члан 49.

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 за 1 радни дан

2) стручне спреме:

- за послове за које се тражи VII ниво квалификације..... за 3 радних дана

- за послове за које се тражи VI ниво квалификације..... за 2 радна дана

- осталим запосленим за 1 радни дан

3) услова рада:

- запосленима који раде 30 часова недељно за 12 радних дана

- запосленима који раде 35 часова недељно за 10 радних дана

- запосленима који раде 36 часова недељно за 8 радних дана

- запосленима који раде 37 часова недељно за 5 радних дана

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

- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом и недељом,

а не остварују права на увећани годишњи одмор по основу

скраћеног радног времена времена..... за 3 радан дана

4) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особама са инвалидитетом за 5 радних дана

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

а за свако наредно дете млађе од 14 година..... по 1 радни дан;

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

с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за

свако наредно дете млађе од 14 година

- запосленом који болује од професионалне болести за 5 радних дана

- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-

медицинског значаја која захтева непрекидно лечење за 5 радних дана

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има

тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо

покретно – 5 радних дана;

5) контакта са пацијентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварује права на увећани годишњи одмор по основу скраћеног радног времена за 3 радна дана

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

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

Члан 50.

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

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

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 51.

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

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

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 52.

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

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

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

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

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

Плаћено одсуство

Члан 53.

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

- 1) склапања брака 7 радних дана
- 2) склапање брака детета 3 радна дана

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

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

- 1) због смрти члана уже породице 5 радних дана
- 2) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга
запосленог или шире фамилије 2 радна дана
- 3) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан
давања крви 2 радна дана.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојени и старатељ.

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

Члан 54.

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

Неплаћено одсуство

Члан 55.

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

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

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

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

Члан 56.

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

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Члан 57.

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

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

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Општа заштита

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

Права и обавезе

Члан 62.

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

Члан 63.

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 64.

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

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 65.

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 66.

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 67.

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

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

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

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

Члан 70.

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

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

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

Члан 71.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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 74.

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

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

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

Члан 75.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 76.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

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

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

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

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

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 77.

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

Колективно осигурање запослених

Члан 78.

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

Заштита личних података

Члан 79.

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

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

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

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 80.

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

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

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

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

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате

Члан 81.

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

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

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

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

Члан 82.

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

Члан 83.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

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

ГРУПЕ ПОСЛОВА	Коефицијент/	
Субспецијалистички послови које обављају субспецијалисти, примаријуси или специјалисти магистри који раде у специјалистичкој делатности		29,32
Специјалистички послови у службама хитне помоћи, реанимације, операционим салама, у онкологији, психијатрији, инфективним одељењима, рендген службама, у лабораторијама са непосредним контактом са агресивним материјалима и сл.		28,24
Специјалистички послови у стационарима здравствених центара и диспанзерско-поликлинички послови у КЦС		26,33
Специјалистички послови у амбулантно-поликлиничким условима (домови здравља и здравствени центри), рад у лабораторијама, рад на превентиви и у комисијама		26,13
Послови специјалиста и магистара здравствених сарадника		22,73
Послови дипломираних здравствених радника: доктора медицине, стоматологије, дипломираних фармацеута и фармацеута биохемичара		22,55
Послови дипломираних: социјалних радника, здравствених сарадника* , економиста, правника и инжењера		18,70
Рад у операционим салама и у хитној помоћи, на реанимацији, интензивној нези, у онкологији, психијатрији, инфективним одељењима, породилиштима, рендген кабинетима, у лабораторијама, у кабинетима за трансфузију крви и сл. (VI степен стручне спреме)		15,32
Здравствена нега пацијената и рад у стационарима, специјализовани послови у зубној техници и сл. (VI степен стручне спреме)		14,77
Веома сложени послови у патронажи, санитарском извиђању и надзору, дезинфекцији, дезинсекцији и дератизацији, послови физикалне рехабилитације и физиотерапије, лабораторијски послови, суделовање у изради и издавању лекова (VI степен стручне спреме)		14,38

Здравствена нега хоспитализованих болесника у интензивној нези, операционој сали, хемотерапији, онкологији, психијатрији, хитни пријем болесника, неодложна помоћ у кући, хитна медицинска помоћ, специјализовани послови зубне технике на изради зубних помагала, кућно лечење, рендген кабинет, лабораторијске анализе, послови санитетског транспорта уз пружање хитне медицинске помоћи и руковање инсталисаним системима у возилу и специјални послови у галенској лабораторији (IV степен стручне спреме)	13,57
Послови које обављају медицински техничари у кабинету за трансфузију крви и остали послови које обављају здравствени радници (V степен стручне спреме)	13,78
Послови техничког одржавања опреме, инсталација и уређаја, административни, сложенији управни, правни, књиговодствени и њима слични послови (VI степен стручне спреме)	13,26
Послови здравствене неге хоспитализованих болесника, уже специјализовани послови здравствене неге у примарној, амбулантно-поликлиничкој и стоматолошкој заштити, послови зубне технике, ЕЕГ, ЕКГ, развојна саветовалишта, саветовалишта за дијабет (IV степен стручне спреме)	13,11
Послови здравствене неге болесника у примарној здравственој заштити и амбулантно-поликлиничкој и стоматолошкој заштити, издавање лекова без рецепта, физикална терапија и рехабилитација, дезинфекција, дезинсекција и дератизација и трансфузија крви (IV степен стручне спреме)	12,59
Послови техничког одржавања опреме и инсталација уређаја и њима слични послови (V степен стручне спреме)	10,71
Средње сложени економски, управни и административни послови (IV степен стручне спреме)	10,20
Послови техничког одржавања, послови на припреми хране (кување), послови на успостављању телефонских веза већег интензитета, послови санитетског транспорта болесника, возача, дактилографије и сл. (III степен стручне спреме)	8,98
Помоћни послови код обдукције (II степен стручне спреме)	8,36
Помоћни послови неге болесника и извођење других медицинско-техничких радњи и помоћни послови код паковања санитетског материјала (II степен стручне спреме)	8,06
Послови прања лабораторијског посуђа и прибора за рад, прања и пеглања рубља, сервирање хране болесницима, помоћни послови у техничким радионицама, послови портира, чувара, курира и помоћни послови у апотекама и сл. (II степен стручне спреме)	7,34
Послови одржавања чистоће у просторијама где се остварује здравствена заштита (I степен стручне спреме)	6,83
Послови одржавања чистоће у административним просторијама	6,18
Најједноставнији послови (физички радник – НК)	5,93
* За здравствене сараднике који долазе у непосредан контакт са пацијентима, раде на одељењу, односно учествују у здравственој дијагностици и терапији, на истраживањима у лабораторијама додатни	0,36

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

- вођи групе немедицинских радника (главном возачу)	- 0,41;
- главној сестри кабинета и одсека, руководиоцима у администрацији и техничкој служби	
- главним техничарима у амбуланти, главним техничарима и главним лаборантима и координаторима - п	
- начелницима немедицинских служби, главним сестрама одељења у стационарима	
- главној сестри болнице	- 1,23;
- начелницима медицинских служби	- 1,43
- помоћницима директора немедицинских служби	- 1,63
- помоћницима и заменицима директора	- 1,84;

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

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

Члан 84.

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

Процентуално увећање основне плате изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре одређених осигураних лица, као и других критеријума и мерила утврђених Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријума и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате у здравственим установама ("Сл.гласник РС бр.100/2011.63/2012,101/2012, 46/2013 и 13/2020), односно актом Владе Републике Србије, у складу са законом.

Висина основице

Члан 85.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

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

Члан 86.

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

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

Члан 87.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

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

Члан 88.

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

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

Члан 89.

Плата се исплаћује у два дела, и то први део до 20. у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 5. у наредном месецу.

Накнада плате

Члан 90.

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

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

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

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

Члан 91.

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Члан 92.

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

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

Накнада трошкова

Члан 93.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у документованој висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен општим актом и одговарајућим прописима.

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

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

Под службеним путем у земљи у смислу претходног става, сматра се пут, који је на основу путног налога извршио запослени ради обављања послова у име и за рачун Дома здравља, изван свог места рада, уколико је место у које се упућује запослени удаљено од места рада више од 50 км у једном правцу.

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

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

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

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

Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 95.

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

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до неопорезованог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу

са општим актом, односно према уговореним сумама осигурања са осигуравајућим друштвом које осигурава запослене.

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

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

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

Члан 96.

Запослени има право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним Посебним колективним уговором или општим актом послодавца.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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

Члан 98.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због тога што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину у складу са законом.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 99.

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

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

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

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

Члан 100.

Директор здравствене установе покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 10 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу, решењем о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету које садржи: име и презиме запосленог

против кога се покреће поступак, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

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

Члан 101.

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

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

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

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

Члан 102.

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

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

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

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

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

Члан 103.

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

Члан 104.

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

Члан 105.

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

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

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

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

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 106.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности од 50.000,00 динара;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца у складу са законом.

Члан 107.

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

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

Члан 108.

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

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 122. општег акта исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 109.

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

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

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

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

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

Члан 110.

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

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

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

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

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 111.

Запосленом престаје радни однос и то:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима предвиђеним законом.

Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 112.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи-даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

Отказ од стране послодавца

Члан 113.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом.

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

Члан 114.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, достави писано упозорење запосленом.

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

Члан 115.

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

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 116.

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 117.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 118.

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

Члан 119.

Послодавац је дужан да на захтев, репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут послодавца, Правилник о раду, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, Правилник о радним обавезама и радној дисциплини, акт у вези са прописима о безбедности и здрављу на раду, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.).

Члан 120.

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

XV ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

Члан 121.

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

Члан 122.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

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

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

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

XVI ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 123.

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

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

Члан 124.

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

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

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

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

XVII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 125.

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

Члан 126.

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

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

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

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

XVIII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Индивидуални спор

Члан 127.

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

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

Члан 128.

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

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

Члан 129.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 130.

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

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 131.

Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду број 68 од 27.05.2011.године.

Члан 132.

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

Председник Управног одбора

Објављено на огласној табли

15.07.2020.



Мигел Јеренић