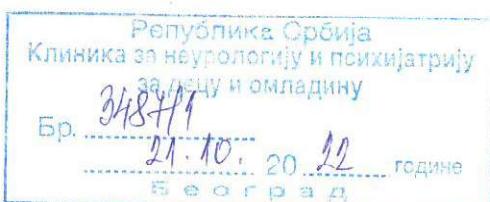




Клиника за неурологију и психијатрију
за децу и омладину

Др Суботића старијег 6а, 11000 Београд
ПИБ: 100269185; мат. бр: 07035802
Тел: 011/2658-355; тел/факс 011/2645-064
e-mail: npk.zmaj@gmail.com

На основу члана 33. Статута Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, Београд, Управни одбор Клинике на Првој редовној седници, одржаној дана 21.10.2022. године, усвојио је следећу:

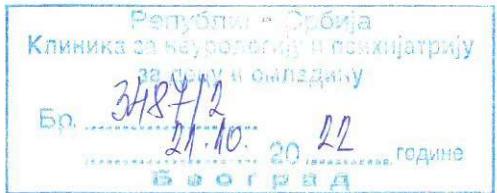


ОДЛУКУ

Усваја се Правилник о раду Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, како је дато у материјалу, који је у прилогу Одлуке и чини њен саставни део.

Председник Управног одбора
Проф. др Предраг Станковић





На основу чл. 1. ст. 2., чл. 3. ст. 2. тач. 4), ст. 6. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аут. тум), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС“ број 25/19), члана 2. став 1. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (“Сл. гласник РС“ бр. 96/19 и 58/20 - Анекс I, у даљем тексту: ПКУ) и члана 33. Статута Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, Управни одбор Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, на Првој редовној седници, одржаној дана 21.10.2022. године, донео је

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
КЛИНИКЕ ЗА НЕУРОЛОГИЈУ И ПСИХИЈАТРИЈУ ЗА ДЕЦУ И ОМЛАДИНУ**

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада у Клиници за неурологију и психијатрију за децу и омладину, др Суботића 6а, Београд, (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Овај Правилник се примењује на све запослене код Послодавца.

Запослени, у смислу овог Правилника, је физичко лице које је у радном односу код Послодавца.

Члан 3.

Овим Правилником и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених Законом, другим законима и прописима и ПКУ.

Овим Правилником, односно уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, другим законима и прописима и ПКУ, као и друга права која нису предвиђена Законом, другим законима и прописима и ПКУ, у складу са законом.

Члан 4.

Уколико се запослени за заштиту својих права обраћа органима Послодавца, односно суду или инспекцијским органима, одговорно лице Послодавца је дужно да запосленом, без одлагања, стави на увид акта потребна за заштиту његових права.

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство 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 и општим актом, односно 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 6.

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, ПКУ и овим Правилником.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

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

3. Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 7. став 1. тачка 2) овог Правилника и правила и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а ако код Послодавца није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 9.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, ПКУ, овим Правилником, другим општим актима Послодавца и уговором о раду

III. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 10.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 11.

Непосредна дискриминација, у смислу овог Правилника, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 10. овог Правилника којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 10. овог Правилника.

Члан 12.

Дискриминација из члана 10. овог Правилника забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Ништаве су одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 10. овог Правилника.

Члан 13.

Забрањено је узнемирање и сексуално узнемирање.

Узнемирање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемирање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10.. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, ПКУ, овог Правилника, другог општег акта Послодавца и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 10 - 13. овог Правилника, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од Послодавца, у складу са законом.

Ако је у току поступка лице које тражи запослење, односно запослени као тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на Послодавцу.

IV. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

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 (у даљем тексту: Правилник о систематизацији).

Члан 17.

Правилником о систематизацији се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, у складу са законом.

Правилником о систематизацији се утврђује и број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са законом.

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

Члан 18.

Правилник о систематизацији доноси одговорно лице Послодавца, уз претходно прибављену сагласност Управног одбора Послодавца и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код Послодавца.

Репрезентативни синдикат код Послодавца је дужан да у року од седам дана од дана достављања достави мишљење на предлог Правилника о систематизацији.

Ако Синдикат не достави мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедаба.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца достави и акт о распоређивању запосленог који је донет у складу са Правилником о систематизацији.

2. Поступак избора кандидата

Члан 19.

Радно место код Послодавца попуњава се, у складу са законом, на један од следећих начина:

- 1) трајним премештајем запосленог;
- 2) на основу споразума о преузимању;
- 3) спровођењем конкурса.

3. Спровођење конкурса

Члан 20.

Поступак спровођења конкурса, у складу са законом који се уређује буџетски систем, покреће одговорно лице Послодавца доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом Послодавца који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

Јавни оглас из става 2. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији Послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страницама Министарства здравља.

Члан 21.

Изузетно од члана 19. овог Правилника, радно место директора Послодавца попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 22.

Јавни оглас обавезно садржи:

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

Јавни оглас може да садржи и друге податке у вези са радном месту које се попуњава.

Члан 23.

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од осам дана од дана објављивања јавног огласа и исти почиње да тече наредног дана од дана када је јавни конкурс објављен у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Члан 24.

Пријаве на јавни оглас кандидати достављају у затвореној коверти.

Уз пријаву на јавни оглас, кандидати прилажу доказе и исправе који се захтевају у јавном огласу, у фотокопији.

Докази и исправе из става 2. овог члана су они на основу којих се утврђује испуњеност услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о систематизацији, као и други докази и исправе у складу са законом.

Послодавац не може од кандидата да захтева достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Члан 25.

Пријава на јавни оглас заводи се у деловодну књигу Послодавца и заводни печат Послодавца, са бројем и датумом пријема пријаве на јавни оглас, ставља се на коверту коју је доставио кандидат поводом расписаног јавног огласа.

Члан 26.

Изборни поступак поводом расписаног јавног огласа спроводи одговорно лице Послодавца.

Члан 27.

Изузетно од члана 26. овог Правилника, одговорно лице Послодавца може да именује Комисију за пријем у радни однос (у даљем тексту: Комисија), која ће спровести изборни поступак поводом расписаног јавног огласа, и то пре него што се исти објави.

Комисија из става 1. овог члана се састоји од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место за које се спроводи конкурс.

Члан 28.

Након истека рока за пријаву кандидата одељење за правне, кадровске и опште послове Послодавца отвара пријаве кандидата на јавни оглас, сачињава листу кандидата по редоследу пријема пријава на јавни оглас и доставља је одговорном лицу Послодавца заједно са приспелим пријавама и приложеном документацијом кандидата.

Изузетно од става 1. овог члана, када је одговорно лице Послодавца именовало Комисију, одељење за правне, кадровске и опште послове, након истека рока за пријаву кандидата, пријаве кандидата на јавни оглас са приложеном документацијом и листу кандидата по редоследу пријема пријава на јавни оглас доставља Комисији.

Члан 29.

По достављању пријава кандидата на јавни оглас са приложеном документацијом и листе кандидата по редоследу пријема пријава на јавни оглас, одговорно лице Послодавца, односно Комисија, прегледа све приспеле пријаве и на основу података из пријаве саставља списак кандидата који испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

Члан 30.

Пријаве кандидата на јавни оглас које су неблаговремене, неразумљиве или непотпуне, одговорно лице Послодавца одбацује решењем и исто доставља кандидату.

Решење из става 1. овог члана мора да садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Члан 31.

Кандидати који су се јавили на јавни оглас и који испуњавају услове за запослење на радном месту за које је расписан јавни 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.).

Кандидати међу којима се спроводи изборни поступак обавештавају се о времену одржавања разговора из става 1. овог члана најмање три дана пре одржавања истог.

Приликом одржавања разговора из става 2. овог члана, Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице.

О разговору са кандидатом сачињава се записник који потписује одговорно лице Послодавца, односно сви чланови Комисије и записничар.

Члан 32.

Уколико је именована Комисија, након разматрања пријава на јавни оглас и достављене документације кандидата и евентуалног разговора са кандидатима, Комисија сачињава листу свих кандидата који су испунили мерила прописана за избор, рангирањем резултата кандидата од највећег ка најмањем, и исту као и образложени писани предлог Комисије о прворангираним кандидату, ради доношења одлуке о избору кандидата, доставља одговорном лицу Послодавца.

Члан 33.

О избору кандидата одлучује одговорно лице Послодавца.

Одговорно лице Послодавца претходно може прибавити мишљење руководиоца организационе јединице Послодавца у којој ће кандидат по пријему радити.

Члан 34.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 35.

О избору кандидата одговорно лице Послодавца доноси Решење које мора да садржи увод, изреку, образложение и поуку о правном леку.

Члан 36.

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

Послодавац обавештава све кандидате које су доставили пријаве на јавни оглас о извршеном изборном поступку, препорученом пошиљком са повратницом.

Члан 37.

Конкурс није успео када одговорно лице Послодавца утврди:

- 1) да није било пријава на конкурс;
- 2) да су све пријаве на конкурс одбачене у складу са чланом 30. овог Правилника;

- 3) да се ниједан од кандидата који је позван на разговор ради пружања додатних података, у складу са чланом 19 став 1. овог Уговора, није одазвао позиву за разговор;
- 4) да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио услове који су прописани Јавним огласом;

У случајевима предвиђеним у ставу 1. овог члана, директор Послодавца доноси Решење о неуспеху конкурса.

Решење из става 2 овог члана, које је донето на основу става 1. тач. 3) и 4) овог члана, доставља се свим кандидатима који су доставили пријаве на јавни оглас.

Решење из става 3. овог члана мора да садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Члан 38.

Са кандидатом који је изабран на конкурсу, Послодавац закључује уговор о раду у року од 15 дана од дана доношења коначне одлуке, односно решења о избору кандидата.

Члан 39.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о пословима који се обављају на одређеном радном месту, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид закон, ПКУ, овај Правилник и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди Послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Члан 40.

Ако надлежни суд поништи конкурс, односно одлуку о избору кандидата, запосленом који је изабран на конкурсу престаје радни однос даном достављања Послодавцу правноснажне судске одлуке, ако законом није другачије прописано.

4. Уговор о раду

Члан 41.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава Послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун Послодавца закључује одговорно лице Послодавца послодавца, односно лице које оно овласти.

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду 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.

Ако запослени обавља послове више радних места из Правилника о систематизацији, у уговор о раду уносе се називи свих радних места чије послове обавља и проценат радног времена на сваком радном месту, тако да укупно радно време запосленог не може да буде дуже од пуног радног времена, при чему се основна плата запосленог утврђује као збир дела плате које запослени остварује сразмерно процентима радног времена за свако радно место чије послове обавља.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени законом или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са законом, подзаконским акатима, ПКУ и општим актом Послодавца.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, ПКУ и општег акта Послодавца.

Члан 45.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, изврши регистрацију запосленог, изабраног, именованог и постављеног и лица као осигураника и осигураних лица који као чланови породице осигураника стварају права из обавезног социјалног осигурања, у складу са законом, у Централни регистар обавезног социјалног осигурања подношењем јединствене пријаве у електронском облику.

Јединствена пријава из става 1. овог члана, подноси се најкасније пре ступања запосленог на рад, односно изабраног, именованог и постављеног и лица, у року од три радна дана од дана престанка запослења, престанка обављања послова или обављања делатности, односно од дана настале промене у току осигурања.

Члан 46.

Запослени остварује 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 47.

Послодавац је дужан да уговор о раду, држи у свом седишту.

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог на рад.

5. Пробни рад

Члан 48.

Одговорно лице Послодавца може донети одлуку о пробном раду.

Члан 49.

Пробни рад може трајати најкраће два месеца, а најдуже шест месеци.

Пробни рад запосленог на пословима за које је Правилником о систематизацији предвиђено основно образовање траје два месеца, на пословима за које је предвиђено средње образовање (ниво 3 и ниво 4) траје три месеца, на пословима за које је, предвиђен пети ниво образовања, пробни рад траје четири месеца, на пословима на којима је предвиђен ниво 6.1, односно ниво 6.2, пробни рад траје пет месеци, док на пословима за које је предвиђен ниво 7.1, ниво 7.2 и ниво 8, пробни рад траје шест месеци.

Члан 50.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује одговорно лице Послодавца. Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исту врсту и ниво образовања као и запослени на пробном раду.

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

Члан 51.

Комисија је дужна да седам дана пре истека пробног рада, достави одговорном лицу Послодавца, у писаној 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 пробног рада одређеног уговором о раду.

Члан 52.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду из става 1. овог члана.

6. Радни однос на одређено време

Члан 53.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлогима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању
- 4) у другим случајевима, у складу са законом

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-2) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време, ако законом није дугачије прописано.

7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 54.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима, и то:

- 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.

Услов за рад на пословима са повећаним ризиком који је предвиђен ставом 1 тачка 2) овог члана, Запослени остварује на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

8. Радни однос са непуним радним временом

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

9. Приправници

Члан 57.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радио краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Члан 58.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

Приправнички стаж за здравствене раднике траје шест месеци, у складу са законом којим се уређује област здравствене заштите.

Члан 59.

Приправнички стаж се изводи се по утврђеном програму, у складу са законом и другим прописима.

Члан 60.

Послодавац, са здравственим радником који обавља приправнички стаж, у складу са законом којим се уређује област здравствене заштите, закључује уговор о раду или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Члан 61.

За пријем приправника у радни однос на одређено и неодређено време примењују се одредбе овог Правилника о конкурсу за пријем у радни однос, с тим да се у конкурсном поступку не проверава претходно искуство у раду кандидата.

За време трајања приправничког стажа, приправник који је засновао радни однос са Послодавцем има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, односно уговором о раду.

Члан 62.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос даном истека времена за које је радни однос заснован, при чему исте не може трајати дуже од дужине приправничког стажа у складу са чланом 58. овог Правилника.

Члан 63.

За време док не положи стручни испит, а најдуже у року од 12 месеци након окончања приправничког стажа, здравствени радник који је као приправник засновао радни однос на неодређено време код Послодавца, остварује права по основу рада као приправник.

Приправнику из става 1. овог члана, који је засновао радни однос на неодређено време код Послодавца, престаје радни однос ако не положи стручни испит у року од 12 месеци од дана окончања приправничког стажа, пред испитном комисијом коју образује министар надлежан за послове здравља.

Члан 64.

Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању Послодавац не заснива радни однос са здравственим радником који обавља приправнички стаж.

Послодавац може здравственом раднику са којим закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Ако је послодавац, у складу са законом, обезбедио новчану накнаду здравственом раднику који обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, висина новчане накнаде утврђује се у висини која је утврђена законом.

Члан 65.

Здравствени радник који обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, без права на накнаду за рад, може да оствари право на накнаду трошкова у складу са законом, општим актом, односно уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

10. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 66.

Директор, односно други законски заступник Послодавца (у даљем тексту: одговорно лице Послодавца) може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабрано одговорно лице Послодавца, односно до његовог разрешења.

Члан 67.

Међусобна права, обавезе и одговорности одговорног лица Послодавца које није засновало радни однос и Послодавца уређују се уговором.

одговорног лица Послодавца из става 2. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Члан 68.

Уговор из члана 66 ст. 2. и члана 67 ст. 2. овог Правилника, са одговорним лицем Послодавца закључује у име Послодавца председник Управног одбора Послодавца.

V. ПЕРСОНАЛНИ ДОСИЈЕИ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Персонални досијеи запослених

Члан 69.

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

У персоналном досијеу запослених се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог, документација коју је доставио запослени и др.).

Члан 70.

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

Рок за пријаву промена података из става 1. овог члана, не може бити дужи од 8 (осам) дана од дана настале промене.

Члан 71.

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 одговорног лица Послодавца.

Члан 72.

Право увида у персонални досије запослених, имају само запослени који су овлашћени од стране одговорног лица Послодавца.

Запослени 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 писане сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

2. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 73.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца или се премешта на друге послове, 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.

Послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством – ментором, у складу са прописима.

Општим актом ближе се уређује начин организовања обуке.

Дужина обуке зависи од сложености посла, индивидуалних способности запосленог и процене ментора и непосредног руководиоца, при чему обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било доволно и краће време за обуку.

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

Члан 74.

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором ментора.

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

Члан 75.

Запослени и непосредни руководилац запосленог могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за безбедно обављање послова.

Члан 76.

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

3. Измена уговорених услова рада

Члан 77.

Послодавац може запосленом понудити Анекс уговора и премештај на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада, који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

Члан 78.

Анекс уговора и премештај на други одговарајући посао из става 1 овог члана запосленом се може понудити у следећим случајевима:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, када се привремено, али у трајању дужем од 45 радних дана, или трајно смањи обим рада на радном месту на коме има више извршилаца;
- 2) ради премештаја на други одговарајући посао, када се привремено, али у трајању дужем од 45 радних дана, или трајно повећа обим рада на другом одговарајућем послу;
- 3) ради обезбеђивања континuitета у обављању послова код Послодавца;
- 4) ради несметаног функционисања организационе јединице Послодавца;
- 5) ради успешнијег и ефикаснијег обављања одређених послова у процесу рада код Послодавца;

- 6) у случају промене у организацији рада Послодавца;
- 7) у случају промене у технологији рада код Послодавца, и др.
- 8) ради ефикаснијег коришћења радне способности запосленог у складу са његовом стручном спремом
- 9) ради премештаја на друго радно место услед остваривања незадовољавајућих резултата рада на радном месту на које је запослени распоређен
- 10) због замене одсутног запосленог, у континуираном трајању дужем од 45 радних дана
- 11) у другим случајевима предвиђеним Законом и ПКУ.

Члан 79.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, Послодавац може запосленог привремено премештити на друге одговарајуће послове, на основу решења, без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Члан 80.

Начелници организационих јединица и главна медицинска сестра – техничар Послодавца, дужни су да у писаној молби за привремено одсуство са рада ради коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства или неплаћеног одсуства дају предлог који ће их запослени замењивати у периоду њиховог одсуства са рада, у складу са чланом 79. овог Правилника.

Запослени који се одређује за замену запосленог из члана 1. овог става, мора испуњавати услове из Правилника о систематизацији за обављање послова на које се привремено премешта.

Члан 81.

Одговорно лице Послодавца је дужно да у случају привременог одсуства са рада ради коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства или привремене спречености за рад овласти запосленог који ће обављати послове из надлежности директора који не трпе одлагање.

VI. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 82.

Послодавац може, у складу са Правилником о систематизацији и кадровским планом Послодавца, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

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

Члан 83.

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

- 1) три радна дана за сваки испит;
- 2) 15 радних дана за дипломски испит;

3) 30 радних дана за мастер академске студије (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

Члан 84.

Послодавац упућује запосленог на додатно образовање према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника (у даљем тексту: План) код Послодавца.

Члан 85.

Послодавац је дужан да закључи уговор са запосленим којег је упутио на додатно образовање, којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности.

Члан 86.

Трошкове додатног образовања запосленог сноси Послодавац.

Члан 87.

Запослени је дужан да код Послодавца проведе у радном односу, по завршеном додатном образовању, двоструко дужи период од периода трајања додатног обазовања, за време које је финансирао Послодавац.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени може раскинути уговор из члана 85. овог Правилника, односно уговор о раду са Послодавцем и у краћем периоду од периода из става 1. овог члана, уз обавезу да надокнади Послодавцу трошкове додатног образовања, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде запосленог за време трајања додатног образовања.

Члан 88.

На сва питања која се односе специјализацију и ужу специјализацију, а која нису уређена законом, ПКУ и овим Правилником, примењују се одредбе општег акта Послодавца којим се уређују питања додатног образовања запослених.

2. Стручно усавршавање

Члан 89.

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, континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника;
- 3) специјализације здравствених сарадника.

Члан 90.

Послодавац је дужан да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање, у складу са законом, а према Плану код Послодавца.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу Послодавца, према Плану.

Члан 91.

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

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

План усваја Управни одбор Послодавца и доставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана, мишљење даје завод за јавно здравље основан за територију на којој Послодавац обавља делатност.

2.1. Специјализације и уже специјализације

Члан 92.

Послодавац је у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.

Критеријуми за вредновање кандидата из става 1 овог члана, утврђују се правилником Послодавца којим се уређују питања стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника.

Члан 93.

Након спроведеног интерног конкурса, решење о одобравању специјализације и уже специјализације, у складу са Планом и прописима којима се уређују специјализације и уже специјализације, доноси одговорно лице Послодавца, на предлог Стручног савета Послодавца.

Члан 94.

На решење из члана 93. овог Правилника, кандидат који није задовољан истим, може изјавити жалбу Управном одбору Послодавца.

Решење Управног одбора из става 1. овог члана је коначно у управном поступку даном достављања незадовољном кандидату, у складу са законом, и против њега се може покренути управни спор.

Члан 95.

Послодавац је дужан да закључи уговор са здравственим радником, односно здравственим сарадником, којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности у вези са специјализацијом, односно ужом специјализацијом.

Члан 96.

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника и здравствених сарадника сноси Послодавац.

Члан 97.

Здравствени радник, односно здравствени сарадник дужан је да код Послодавца проведе у радном односу, по завршеној специјализацији, односно ужој специјализацији, двоструко дужи период од периода трајања специјализације, односно уже специјализације, за време које је финансирао Послодавац.

Изузетно од става 1. овог члана, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из члана 95. овог Правилника, односно уговор о раду са Послодавцем и у краћем периоду од периода из става 1. овог члана, уз обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде

здравственог радника, односно здравственог сарадника за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

Члан 98.

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

Члан 99.

На сва питања која се односе специјализацију и ужу специјализацију, а која нису уређена законом, ПКУ и овим Правилником, примењују се одредбе општег акта Послодавца којим се уређују питања стручног усавршавање здравствених радника и здравствених сарадника.

2.2. Континуирана едукација

Члан 100.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 101.

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

Члан 102.

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

Члан 103.

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

Члан 104.

Трошкове континуиране едукације здравствених радника сноси надлежна комора, Послодавац, односно здравствени радник.

Трошкове континуиране едукације сноси здравствени радник искључиво у случају када се запослени на лични захтев едукује, а Послодавац не сматра да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

2.3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 105.

Осим континуиране едукације која је одређена Планом, Послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног односа у установи, има право на едукацију из става 1. овог члана.

Члан 106.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 100. овог Правилника, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

Члан 107.

На сва питања која се односе континуирану едукацију, а која нису уређена законом, ПКУ и овим Правилником, примењују се одредбе општег акта Послодавца којим се уређују питања стручног усавршавање здравствених радника и здравствених сарадника.

VII. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 108.

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 случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 109.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова, осим ако Актом о процени ризика на радном месту и радној околини Послодавца није предвиђено другачије.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћи или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Члан 110.

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

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

Члан 111.

Изузетно од члана 110. овог Правилника, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

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

Члан 112.

Због природе посла и потребе обезбеђивања непрекидног пружања здравствене заштите, односно здравствених услуга, код Послодавца се обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (дежурством, приправношћу и радом по позиву);

3. Прековремени рад

3.1. Дежурство

Члан 113.

Дежурство као прековремени рад, уређује се законом којим се уређује област здравствене заштите и ПКУ.

Члан 114.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, 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, што се сматра прековременим радом, о чему је запослени дужан да писмено обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

Члан 115.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

Послодавац, 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.

Дежурство из става 1. овог члана 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.

Члан 116.

Одлуку о увођењу и обimu дежурства на нивоу Послодавца, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

Члан 117.

За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан у здравственој установи.

За време дежурства запослени обавља послове код Послодавца, у складу са одлуком о дежурству, тако да просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на најдуже деветомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно.

Запослени који дежура може да ради најдуже 24 часа непрекидно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена.

3.2. прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника

Члан 118.

На захтев Послодавца, запослени немедицински радник, односно здравствени сарадник 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 (у даљем тексту: прековремени рад).

У случају из става 2. овог члана, запослени немедицински радник и здравствени сарадник може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 119.

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

4. Приправност и рад по позиву

4.1. Приправност

Члан 120.

Послодавац може увести приправност, у складу са законом и овим Правилником.

За време приправности, здравствени радник није присутан у просторијама Послодавца, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи код Послодавца и одавати се на позив надлежног лица Послодавца, односно дежурног лекара специјалисте.

Члан 121.

Одлуку о увођењу и обimu приправности доноси одговорно лице Послодавца.

Одлуком из става 1. овог члана, 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.

Члан 122.

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

Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени може да буде приправан и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричitu писану сагласност запосленог.

Члан 123.

Запослени који је у приправности дужан је да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван и мора се јавити на посао у што краћем року.

4.2. Рад по позиву

Члан 124.

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.

Члан 125.

Одлуку о увођењу и обиму рада по позиву доноси одговорно лице Послодавца.

Одлуком из става 1. овог члана, 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.

Члан 126.

Изузетно, одредбе чланова 120. - 125. овог Правилника односе се и на друге запослене код Послодавца, уколико за тим постоји неодложна потреба, у ком случају се иста мора посебно образложити у решењу о одређивању приправности, односно рада по позиву.

Члан 127.

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

5. замена у току радног времена, односно после истека радног времена

Члан 128.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, 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 у случају из става 1. овог члана 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, у случају из става 1. овог члана, као и у случају да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин.

6. Права запослених по основу прековременог рада

Члан 129.

Запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности у складу са члановима 113. - 126. овог Правилника има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

Члан 130.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено или је у приправности, има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

Члан 131.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из чланова 129.-130. овог Правилника се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 1. овог члана најкасније у року од шест месеци од протека тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција код Послодавца.

За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно.

Члан 132.

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 131. став 2. овог Правилника, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

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.

Члан 133.

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

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 134.

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.

VIII. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 135.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

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

Члан 136.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

2. Дневни одмор

Члан 137.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са законом.

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

3. Недељни одмор

Члан 138.

Послодавац мора да обезбеди запосленом недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или због распореда радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор, у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада запосленом се не може ускратити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 139.

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

Послодавац мора да обезбеди запосленом да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 1. овог члана, то право се преноси на први наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 140.

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

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

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

Члан 141.

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 - један радни дан;

2) стручне спреме:

- за послове за које се захтева високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који

уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – за пет радних дана,

- за послове за које је предвиђено високо образовање на основним студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – за четири радна дана

- за послове за које је предвиђено средње стручно образовање у трајању од 4 (четири) године – за три радна дана;

- за послове за које је предвиђено средње стручно образовање у трајању од 3 (три) године – за два радна дана;

- за послове за које је предвиђено основно образовање – за један радни дан;

3) услова рада:

- запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом - за три радна дана.

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

- изузетне резултате рада - пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом - за пет радних дана,

- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три 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 пет радних дана,

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

6) контакта са пациентима:

- запосленом који је у сталном контакту са пациентима, за три радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права, као и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

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

Доказ о испуњености услова за остваривање права из става 1. тачке 5) овог члана запослени је дужан да достави организационој јединици која обавља кадровске послове.

Члан 142.

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

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

Члан 143.

Годишњи одмор по свим основама из члана 141. став 1. овог Правилника не може трајати дуже од 35 радних дана.

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

Члан 144.

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 породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 145.

Годишњи одмор запослени код Послодавца користе према Плану коришћења годишњих одмора.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог Плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

При изради Плана коришћења годишњег одмора, послодавац нарочито води рачуна о захтевима запослених са најдужим укупним стажом осигурања и захтевима запослених са децом до 14 година.

Члан 146.

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

Члан 147.

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

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

Члан 148.

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

Члан 149.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог, Послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 150.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 151.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

IX. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 152.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрћем - пет радних дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;

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

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, рођена браћа и сестре, односно браћа и сестре по оцу или мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник 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 153.

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

Члан 154.

Плаћено одсуство из члана 152. овог Правилника, одобрава се на основу писаног захтева запосленог и уредне документације којом се доказује основ за одобравање плаћеног одсуства (извода из матичне књиге венчаних, извода из матичне књиге рођених, одлуке надлежног органа о усвојењу детета, потврда или други доказ о упису у први разред основне школе, извештаја лекара специјалисте, потврда о промени пребивалишта, односно боравишта или оверене изјаве два сведока о промени боравишта, уверења надлежног органа о штетној последици у домаћинству прозрокованих елементарном непогодом или другом несрећом, позива и програма синдиката за учешће на такмичењима и сусретима које организује синдикат, одлуке о упућивању на превентивно-рекреативне одморе, извода из матичне књиге умрлих или потврде о смрти, доказа о сродству, потврде надлежне здравствене установе о давању крви и других доказа којима се доказује оправданост захтева).

Запослени има право на коришћење плаћеног одсуства из члана 152. Овог Правилника, само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право. Дани плаћеног одсуства за сваки појединачни случај се не могу сабирати и користити у неком другом периоду.

Изузетно од става 1 овог члана, запосленом се може одобрити плаћено одсуство на основу писаног захтева и навођење основа за одобрење плаћеног одсуства под пуном дисциплинском, материјалном и кривичном одговорношћу да ће запослени накнадно доставити доказе у случајевима који су прописани чланом 138. став 1. тачкама 1)-4) и тачкама 7)-9) овог Уговора.

Плаћено одсуство из члана 153. овог Уговора се одобрава на основу писаног захтева запосленог и уредне документације коју исти доставља Послодавцу, а којом се доказује основ за одобравање плаћеног одсуства (позив органа репрезентативног синдиката и савеза синдиката, државног органа, органа јединице локалне самоуправе или правосудног органа)

Члан 155.

Запослени имају право да не раде у дане следећих верских празника, и то:

- 1) православци - на први дан крсне славе;
- 2) католици и припадници других хришћанских верских заједница - на први дан Божића и у дане Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;
- 3) припадници исламске заједнице - на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;
- 4) припадници јеврејске заједнице - на први дан Јом Кипура.

Одсуство са рада у дане верских празника одобрава се на основу писаног захтева и изјаве запосленог о верској припадности, а за припаднике православне вероисповести и на основу изјаве о крсној слави, коју запослени даје приликом заснивања радног односа.

X. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 156.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године, због:

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

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада код Послодавца, а нарочито у случајевима:

- 1) када запослени обавља посао судског вештака;
- 2) када запослени присуствује седницама органа управљања у другим јавним службама и јавним предузећима
- 3) када то захтевају разлози здравствених, личних и породичних прилика запосленог и чланова његове уже породице

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Члан 157.

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 запосленог, а одобрава одговорно лице Послодавца, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада. Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, рођена браћа и сестре, односно браћа и сестре по оцу или мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Члан 158.

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

Члан 159.

Запослени који ради код Послодавца 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 надлежног државног органа.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац запосленог, а одобрава одговорно лице Послодавца.

Члан 160.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

XI. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог Послодавца у смислу члана 174. Закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог Послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

XII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 161.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 162.

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 и Актом о процени ризика код Послодавца.

Члан 163.

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 164.

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 165.

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 166.

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 167.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна оболења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 168.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 167. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 169.

Трошкове лекарског прегледа из члана 167. став 1. тачка 3) и члана 168. сноси Послодавац.

Члан 170.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 171.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Члан 172.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Члан 173.

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

Члан 174.

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 175.

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

Члан 176.

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 и има право на плату као да је радио на свом радном месту.

Запослени који одбије да обавља послове у складу са ставом 1. овог члана, не чини тиме повреду радне обавезе и не може да му се по том основу откаже уговор о раду.

Члан 177.

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.

Члан 178.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног оболења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне

инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада, у складу са општим актом Послодавца.

Члан 179.

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

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом, коме је утврђено професионално оболење, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 180.

Послодавац је дужан да запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 181.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 180. овог Правилника.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 180. овог Правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона.

2. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 182.

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.

Члан 183.

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

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

- 1) престанка радног односа код Послодавца;
- 2) подношења оставке;
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писменој форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених;
- 4) одлуке синдиката који је именовао представника запослених за безбедност и здравље на раду.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 184.

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

- 1) са налазима и предпозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима 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 колективним уговором код 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 185.

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

На писмени захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, одговорно лице Послодавца, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 186.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) одговорно лице Послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца;
- 5) репрезентативни синдикат

Члан 187.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца, у вези с уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду должно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање истих и о томе, у писаном облику, извести одговорно лице Послодавца.

Члан 188.

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране Послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;

6) инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;

Члан 189.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са законом и општим актом послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

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

Члан 190.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона, ако поступа у складу са законом, ПКУ, Уговором и општим актима Послодавца.

Члан 191.

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

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 192.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

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

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) четири представника запослених које предлаже синдикат који је репрезентативан код Послодавца;
- 2) три представника Послодавца које именује одговорно лице Послодавца, од којих је један Лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца.

Члан 193.

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

Репрезентативни синдикат, односно одговорно лице Послодавца може променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника запослених, односно представника Послодавца, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду Одбора за безбедност и здравље на раду.

Мандат свих чланова Одбора за безбедност и здравље на раду престаје истеком мандата Одбора за безбедност и здравље на раду, без обзира на промене појединачних чланова Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 194.

Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова од укупног броја чланова, из реда представника запослених у истом.

Члан 195.

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

Члан 196.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следећа права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 10) разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 11) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 12) разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
- 13) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 197.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

Члан 198.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативном синдикату достави записник после сваке одржане седнице одбора.

Члан 199.

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

Послодавац и Синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом ставу известе одбор.

Члан 200.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 201.

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

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

4. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 202.

Актом о процени ризика код Послодавца утврђују се врста средстава и опреме за личну заштиту на раду за обављање појединих послова.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди лична заштитна средства када је коришћење истих предвиђено Актом о процени ризика код Послодавца за радно место на коме запослени обавља послове.

Члан 203.

Послодавац је дужан да одржава у исправном стању колективна заштитна средства и да иста држи на местима која су, запосленима код Послодавца, приступачна употребу.

Лична заштитна средства задужује запослени код Послодавца, који их искључиво лично користи и одговаран је за њихово коришћење.

5. Колективно осигурање запослених

Члан 204.

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

Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из става 1. овог члана.

XIII. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 205.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 206.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 205. став 2. овог Правилника.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 205. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 207.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 205. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

XIV. ПОРОДИЛСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА

Члан 208.

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Члан 209.

Запослени-отац детета може да користи право из члана 208. став 3. овог Правилника у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право запослени-отац детета има и када мајка није у радном односу.

Запослени-отац детета може да користи право из члана 208. став 4. овог Правилника.

Члан 210.

За време породильског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена, односно запослени-отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 211.

Запослена има право на породильско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породильско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породильског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породильског одсуства из члана 208. став 2. овог Правилника.

Запослени-отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породильско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 208. став 1. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у члану 208. став 3. овог Правилника.

Члан 212.

Право да користи породильско одсуство у трајању утврђеном у члану 208. став 3. овог Правилника има и запослена, ако се дете роди мртво или умре пре истека породильског одсуства.

XV. ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ДРУГЕ ОСОБЕ

Члан 213.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породильског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 214.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1 - 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 215.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких оболења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 216.

Права из члана 213. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 217.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

XVI. ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 218.

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 очекivanе 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.

Члан 219.

Ако посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу члана 218. став 1. овог Правилника, Послодавац може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, да се запослени чију је привремену спреченост за рад оценио изабрани лекар, односно првостепена лекарска комисија, подвргне поновном оцењивању привремене спречености за рад, од стране првостепене, односно другостепене лекарске комисије.

Поновно оцењивање Послодавац не може захтевати ако се запослени налази на стационарном лечењу, осим у случају лечења у дневној болници.

Поновно оцењивање из става 1. овог члана врши се у складу са законом.

XVII. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 220.

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

Члан 221.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плате, 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.

2. Висина основице

Члан 222.

Висина основице за обрачун и исплату плате одређује се на основу коефицијента утврђеног актом који доноси Влада Републике Србије, односно други надлежни орган.

Члан 223.

У случају измене коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом ће се коефицијент утврдити анексом уговора о раду.

У случају измене новчане вредности коефицијента за обрачун и исплату плате запосленом ће се плата обрачунати без измене уговора о раду и без доношења посебног решења.

Члан 224.

Послодавац може увећати плате Запосленима од остварених прихода, који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Елементи за обрачун и исплату плате у складу са ставом 1. овог члана, утврђују се општим актом послодавца.

Члан 225.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан 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 и рад по позиву) - 26% од основне плате;
- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;

6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

У случају када се запослени позове из приправности престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додатак на плату 26% од основне плате.

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

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

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

Члан 226.

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

Члан 227.

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.

У случају када Послодавац остварује приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, Послодавац може увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Елементи за обрачун и исплату плате у складу са ставом 1. овог члана, утврђују се општим актом Послодавца.

3. Накнада плате

Члан 228.

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 установе 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 и ужој 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 229.

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 оболељењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Члан 230.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава Послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава Послодавца, за преостали износ разлике до висине од 100% просечне плате.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује запослени који је одсуствовао са рада почев од 1. марта 2020. године из разлога наведених у ставу 1. овог члана.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

4. обрачун плате и накнаде плате

Члан 231.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

5. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 232.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плате и накнади плате.

Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице одговорно лице Послодавца или друго лице које оно овласти.

6. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 233.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

XVIII. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 234.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

1. Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 235.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са законом, ПКУ, општим актом Послодавца о начину остваривања права на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запослених уговором о раду.

2. Накнада трошкова за време проведено на службеном путу

Члан 236.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи и иностранству, у складу са законом, ПКУ, општим актом Послодавца о начину остваривања права запослених на накнаду трошкова за за време проведено на службеном путу у и земљи и иностранству и уговором о раду.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у иностранству, у складу са законом, ПКУ, општим актом Послодавца о начину остваривања права запослених на накнаду трошкова за за време проведено на службеном путу у и земљи и иностранству и уговором о раду, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

3. Накнада за одвојен живот

Члан 237.

Послодавац може из сопствених прихода обезбедити запосленом, који је упућен од стране Послодавца на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места Послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

XIX. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 238.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију 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 висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обольења у складу са овим, односно колективним уговором код послодавца.

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

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 3. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину – новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Послодавац је дужан да запосленом исплати 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.

Исплата доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право на јубиларну награду, у складу са просеком зараде из статистичких података из децембра месеца претходне године.

Члан 239.

Послодавац може из сопствених прихода да:

- 1) уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,
- 2) уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно
- 3) осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- 4) исплати награду запосленим женама поводом 8. марта.

Члан 240.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

- 1) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 2) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;
- 3) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

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

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

Члан 241.

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

1) за дете предшколског узраста - 10% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години;

2) за дете школског узраста до завршетка основне школе - 15% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години;

3) за дете које похађа средњу школу, односно редовног студента најкасније до навршених 26 година живота - 25% просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса у Републици у претходној години.

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

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

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

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

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

ХХ. НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Штета коју запослени проузрокује послодавцу

Члан 242.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са законом.

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

Ако се за сваког 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.

У смислу овог члана, под термином на раду подразумева се директна веза са процесом рада, када штета настаје у амбијенту рада, за време рада и у вршењу рада, док се под термином у вези са радом подразумева веза између улоге позиције и ситуације запосленог приликом рада и његовог штетног понашања, и то таква веза без које запослени не би био у стрварном положају да учини штетну радњу.

Члан 243.

Одговорно лице Послодавца покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету Послодавцу, на сопствену иницијативу или на предлог запосленог који је непосредни руководилац таквом запосленом.

Члан 244.

Одговорно лице Послодавца може да образује Комисију од три члана, која би утврдила висину проузроковане штете Послодавцу, од којих најмање два члана морају бити економске струке.

Члан 245.

Одговорно лице Послодавца је дужно да запосленом, достави у писаној форми, захтев да се изјасни у погледу његове одговорности за учињену штету Послодавцу и остави му рок од најмање осам дана од дана достављања захтева да се изјасни на наводе из захтева.

Одговорно лице Послодавца је дужно да у захтеву, из става 1 овог члана, наведе постојање штете, њену висину, чињенице и околности под којима је штета настала, запослене чија се одговорност утврђује и доказе који указују на одговорност запосленог за проузроковану штету Послодавцу.

Послодавац је дужан, да уз захтев, запосленом достави и фотокопије доказа на које се позива у захтеву.

Члан 246.

Послодавац је дужан да захтев из члана 245. овог Уговора, достави запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из чланова 281.-288. овог Правилника.

Члан 247.

По спроведеном поступку за утврђивање одговорности запосленог за учињену штету Послодавцу, након што утврди и разјасни све релевантне чињенице и околности, Одговорно лице Послодавца доноси одлуку у форми писаног решења, које може да буде тројако: 1) решење о ослобађању од одговорности, 2) решење о обустави поступка и 3) решење којим је Послодавац утврдио одговорност запосленог за проузроковану штету.

Решење из става 1 овог члана обавезно садржи увод, изреку, образложение и поуку о правном леку, као и потпис Одговорног лица Послодавца.

Члан 248.

Одговорно лице Послодавца доноси решење о ослобађању запосленог од одговорности када утврди да запослени није одговоран за проузроковану штету.

Члан 249.

Одговорно лице Послодавца доноси решење о обустави поступка када је запосленом престао радни однос код Послодавца.

Члан 250.

Одговорно лице Послодавца доноси решење којим се утврђује одговорност запосленог за штету коју је проузроковао Послодавцу, ако постоје основ и услови одговорности и ако нема основа за искључење одговорности запосленог, висину накнаде проузроковане штете у новчаном износу и рок за накнаду исте.

Члан 251.

Ако се запослени налази у таквом материјалном стању да би исплата накнаде штете довела њега или чланове његове породице у тежак материјални положај, одговорно лице Послодавца може, у решењу из члана 250. овог Уговора, одредити да се штета накнади у више месечних рата или може умањити висину накнаде штете.

Да би Одговорно лице Послодавца могло да умањи висину накнаде штете, запослени је дужан да Послодавцу достави захтев у писаној форми о истом и приложи доказе који говоре у прилог чињенице да би исплата интегралне штете довела њега или чланове његове породице у тежак материјални положај.

Члановима породице запосленог, у смислу овог члана, сматрају се супружник, ванбрачни партнери и деца запосленог, као и други чланови породице према којима запослени има обавезу издржавања која је утврђена на основу правоснажне судске пресуде.

Члан 252.

Ако Послодавац исплати износ накнаде штете коју је запослени, на раду или у вези с радом, проузроковао трећем лицу, намерно или крајњом непажњом, Послодавац је дужан да донесе решење којим се утврђује запослени – штетник, висина исплаћеног новчаног износа накнаде штете трећем лицу, основ по коме је Послодавац истом исплатио накнаду штете и рок у коме се запослени обавезује да Послодавцу накнади наведени износ.

Члан 253.

Послодавац је дужан да решење из члanova 248.- 250. овог Правилника, достави запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члanova 281.-288. овог Правилника.

Члан 254.

Решење из члanova 248.- 250. овог Правилника је коначно даном достављања запосленом.

Члан 255.

Ако запослени поступи по Решењу Послодавца из члана 250., односно члана 252. овог Правилника, исти је тиме накнадио Послодавцу проузроковану штету.

Ако запослени не поступи на начин прописан ставом 1 овог члана, Послодавац не може приступити извршењу решења, већ ће у односу на запосленог – штетника поднети тужбу за накнаду штете надлежном суду.

Члан 256.

Послодавац и запослени могу закључити споразум о накнади штете коју је запослени проузроковао Послодавцу.

Ако је штету проузроковало више запослених, споразум из става 1. овог члана не обавезује друге запослене - штетнике.

Члан 257.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

2. Штета коју Послодавац проузрокује запосленом

Члан 258.

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

Члан 259.

Послодавац одговара за штету коју запослени претрпи на раду и у вези са радом ако су испуњени следећи услови:

- 1) да је запослени претрпео штету;
- 2) да је штета проузрокована на раду или у вези са радом;
- 3) да не постоје разлози за искључење одговорности Послодавца.

У смислу овог члана, под термином на раду подразумева се директна веза са процесом рада, када штета настаје у амбијенту рада, за време рада и у вршењу рада, док се под термином у вези са радом подразумева веза између улоге позиције и ситуације запосленог приликом рада и то таква веза без које запослени не би био у стрварном положају да претрпи штету.

Члан 260.

Послодавац и запослени могу да закључе споразум о накнади штете коју запослени претрпи на раду и у вези са радом

XXI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 261.

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 утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона.

Члан 262.

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

Члан 263.

Удаљење из члана 261 став 1. тачака 2)-3) овог Уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 272. ставова 2.-3. овог Правилника.

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

Члан 264.

Запосленом за време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 261.-262. овог Правилника, мирује радни однос, тако да се наведено време не урачунава се у стаж осигурања.

Члан 265.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 261.-262. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Запослени не издржава породицу уколико живи сам, као и у случају када је само члан породичног домаћинства родитеља или других лица, односно запослени издржава породицу, ако је она економски зависна од његовог рада, без обзира да ли је он у тој породици рођен или је он сам засновао.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 262. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 266.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члanova 261.-262. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 265. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 272. ставова 2.-3. овог Правилника.

Члан 267.

Уколико Послодавац није донео решење о престанку радног односа, престанком удаљења из било ког разлога, запослени је дужан да се врати на рад код Послодавца, док је Послодавац дужан да запосленом омогући да настави рад.

XXII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 268.

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.

1. Престанак радног односа независно од волье запосленог и волье послодавца

Члан 269.

Запосленом престаје радни однос независно од његове волье и волье 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, 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.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 270.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума Послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама које наступају у остваривању права за случај незапослености, у случају закључења споразума о престанку радног односа.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 271.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, од отказног рока из става 2. овог члана, али не дужи од 30 дана.

Отказ уговора о раду из става 2. овог члана обавезује запосленог, осим ако се Послодавац и запослени другачије не договоре.

4. Отказ од стране послодавца

4.1. Разлози за отказ

Члан 272.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона, односно неплаћеног одсуства из члана 120. и члана 123. овог Правилника

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно, неблаговремено или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако, услед намере или крајње непажње, непрописно, неправилно или ненаменски користи медицинску, техничку или другу опрему Послодавца, односно средстава којима је задужен
- 5) ако отуђи или узме у послугу медицинску, техничку или другу опрему, односно средства Послодавца
- 6) ако користи медицинску, техничку или другу опрему, односно средства Послодавца у приватне сврхе
- 7) ако не користи, ненаменски користи или ако услед намере или крајње непажње неправилно користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 8) ако учини повреду прописа или не предузме прописане мере из области безбедности и здравља на раду; заштите од пожара; управљања медицинским отпадом; санитарне заштите; заштите животне средине; спречавања, раног откривања и сузбијања болничких инфекција; или заштите од елементарних и других већих непогода
- 9) ако радно место и средства за рад остави у стању које угрожава друге запослене, пациенте или друга лица која се затекну у просторијама
- 10) ако одмах по сазнању о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље запослених или корисника здравствених услуга не обавести њему надређеног запосленог или Овлашћено лице Послодавца о истим
- 11) ако прикрива или неблаговремено пријави Послодавцу или другом овлашћеном лицу код Послодавца или државном или другом надлежном органу појаву заразне болести код Послодавца
- 12) непотпуно, неблаговремено или несавесно води медицинску документацију и евиденције или други документарни материјал који је настао или је примљен деловањем и радом Послодавца
- 13) ако уништава, оштећује или скрива медицинску документацију и евиденције или други документарни материјал који је настао или је примљен деловањем и радом Послодавца, као и када их износи из објекта Клинике

14) ако у медицинску документацију и евиденције или други документарни материјал који је настао или је примљен деловањем и радом Послодавца, услед намере или крајње непажње, унесе неистинит садржај, изостави неопходне податке или неовлашћено врши промену података брисањем, додавањем, антидатирањем, мењањем или прецртавањем

15) ако одаје пословну, службену или професионалну тајну утврђену законом или општим актом Послодавца

16) ако противно закону, располаже подацима из медицинске документације, саопштава поверљиве податке и информације о пациентима као и личне информације, које му је пациент саопштио, и то како запосленима који нису овлашћени да располажу таквим подацима и информацијама, али и када исте неовлашћено износи у јавност

17) ако без писане сагласности другог запосленог, трећем запосленом или било којем трећем лицу, омогући увид у персонални досије другог запосленог, његову персоналну документацију или другу службену документацију из које се може извршити увид у персоналне податке другог запосленог, изузев оним трећим запосленима и трећим лицима којима, у складу са законом или пословима на које су распоређени код Послодавца или надлежног државног или инспекцијског органа, припада право на такав увид

17) ако противно закону, без пристанка пацијента, односно његовог законског заступника, предузме медицинску меру

18) ако одбија да обавља послове другог одговарајућег радног места на које је привремено премештен решењем, у складу са Законом

19) ако незаконито или ненаменски користи и располаже финансијским и другим средствима Послодавца

20) ако запосленом који је овлашћен у вршењу послова унутрашње провере квалитета стручног рада, односно лицима која врше спољну проверу квалитета стручног рада или други инспекцијски надзор, односно надзор у име других овлашћених органа и организација, намерно или услед крајње непажње не стави на увид тражену документацију са којом располаже, не саопшти податке који су му познати, односно саопшти неистините или нетачне податаке који су од значаја за обављање њихових послова контроле или надзора над радом запослених код Послодавца или самог Послодавца

21) ако неоправдано не похађа, односно не присуствује стручном оспособљавању, односно облицима стручног усавршавања на које је упућен од стране Послодавца у циљу полагања стручног испита, односно стицања знања и вештина у сврху потребе обављања послова код Послодавца

22) ако ускрати стручне или професионалне информације које су му познате услед природе послова које обавља другом запосленом, како би истом онемогућио или отежао обављање послова на које је распоређен

23) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом Послодавца, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако унесе у књигу евиденције долазака и одлазака са посла запослених неистините податке у погледу времена доласка на посао и одласка са посла или изврши уношење података о доласку на посао и одласку са посла за другог запосленог;
- 8) ако се недолично, насиљнички или увредљиво понаша према пациентима, њиховим пратиоцима, запосленима, пословним партнерима Послодавца или трећим лицима
- 9) ако неоправдано изостане са посла два радна дана узастопно или пет радних дана у току једне календарске године
- 10) ако неоправдано, без одобрења претпостављеног, касни приликом доласка на посао или раније одлази са посла више од три пута у току једног календарског месеца
- 11) ако поступа на начин који представља злостављање на раду, сексуално узнемиравање или ако злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, односно сексуалног узнемиравања
- 12) ако поступа противно прописима о заштити становништва од изложености дуванској диму, односно забрани пушења како у свим просторијама у којима се обавља здравствена заштита, тако и у свим другим просторијама у објекту Послодавца, простору који је функционални део простора у коме се обавља делатност здравствене заштите, укључујући и дворишни простор, као и у возилима Послодавца;
- 13) ако омета једног или више запослених у процесу рада којим се отежава или онемогућава извршавање радних обавеза истих;
- 14) ако уноси алкохол или друга опојна средства у просторије Послодавца и функционални део простора Послодавца, укључујући и дворишни простор, као и у возила Послодавца;
- 15) ако запослени у просторијама Послодавца и функционалном делу простора Послодавца, укључујући и дворишни простор, као и у возилима Послодавца конзумира алкохол или друга опојна средства;
- 16) ако се утврди, у складу са општим актом Послодавца, да је запослени под дејством алкохола, која има или може да има утицај на обављање послова, односно за кога се анализом одговарајућег узорка крви утврди садржај алкохола већи од 0,20 mg/ml или ако је присуство алкохола у организму утврђено одговарајућим средствима или апаратима за мерење алкохолисаности (алкотром и др.), што одговара садржини алкохола у крви већој од 0,20 mg/ml.
- 17) ако се утврди, у складу са општим актом Послодавца, да је запослени под дејством других опојних средстава, која има или може да има утицај на обављање послова, за које се запосленом, испитивањем помоћу одговарајућих средстава и метода (тест за утврђивање присуства психоактивних супстанци и др.), утврди присуство ових супстанци у организму.
- 18) ако запослени одбије да прими налог да приступи анализи алкохолисаности или присуства других опојних средстава, односно одбије да приступи анализи присуства алкохола или присуства других опојних средстава

- 19) ако уноси, у просторије Послодавца и функционални део простора Послодавца, укључујући и дворишни простор, као и у возила Послодавца, оружје и експлозивна средства, као и оруђе и друга средства којим се могу нанети телесне повреде, угрозити живот или здравље лица или имовина Послодавца или лична имовина, изузимајући она оруђа и средства која уноси уз знање Овлашћеног лица Послодавца у циљу обављања делатности и послова Послодавца
- 20) ако препоручује пациенту, односно његовом законском заступнику пружање здравствених услуга, које се иначе пружају код Послодавца, и на које пациент остварује право код Послодавца у складу са прописима о здравственом осигурању, у другој здравственој установи
- 21) ако препоручује пациенту, односно његовом законском заступнику пружање здравствених услуга, које се иначе не пружају код Послодавца, у здравственој установи која није у Плану мреже здравствених установа
- 22) ако саопштава информације о пословању Послодавца средствима јавног информисања, изузев када поступа као узбуњивач у складу са законом којим се уређује узбуњивање
- 23) ако неовлашћено у средствима јавног информисања или на други начин јавно иступа у име Послодавца
- 24) ако спава на радном месту
- 25) ако проноси информације из приватног живота других запослених, које нису ни у каквој каузалној вези са њиховим радом код Послодавца
- 26) ако изазива неред, свађу ли тучу у просторијама Послодавца и функционалном делу простора Послодавца, укључујући и дворишни простор, односно ако прихвати учешће у истим
- 27) ако код Послодавца спроводи политичке активности
- 28) ако изражава националну, верску или расну нетрпљивост
- 29) ако неовлашћено борави у просторијама послодавца ван радног времена
- 30) ако одбије да поступи по решењу Послодавца којим се привремено премешта на друге одговарајуће послове у случају када је потребно да се одређени посао изврши без одлагања
- 31) ако тражи поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад код Послодавца да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица
- 32) ако тражи или прими новац, поклон, услугу или било какву другу корист за себе, чланове своје ује породице или физичка и правна лица која се оправдано могу сматрати интересно повезаним, а који могу утицати на непристрасност или професионално обављање дужности, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем дужности и обављањем здравствене делатности, искључујући поклоне мање вредности, који представљају исказивање захвалности у складу са законом
- 33) ако не обавести Послодавца о постојању сукоба интереса у складу са законом и општим актом Послодавца
- 34) ако здравствени радник, односно здравствени сарадник обавља послове код другог послодавца у допунском раду, без сагласности Послодавца
- 35) ако здравствени радник, односно здравствени сарадник о закључењу уговора о допунском раду са другим послодавцем, не обавести у писменој форми, у року од пет радних дана од дана закључења истог, одговорно лице Послодавца

36) ако не поштује радну дисциплину прописану другим општим актом Послодавца, налогом, наредбом или другим актом Послодавца, који се односи на све запослене код Послодавца, односно одређену категорију запослених код Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона.

4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 273.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 272. ставова 2.-3. овог Правилника да, 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 следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом откazati уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 274.

Отказни поступак у односу на запосленог, ако за то постоји оправдани разлог из члана 243. овог Правилника, покреће одговорно лице Послодавца на основу сазнања којима располаже или на основу пријаве непосредног руководиоца запосленог коме су познате околности из члана 243. става 1. тачака 1) и 3) и ставова 2.-3. овог Правилника, које се односе на запосленог.

Пријаву, у односу на запосленог, може поднети сваки запослени коме су познате околности из члана 272. ставова 2.-3. овог Правилника.

Пријава непосредног руководиоца, односно другог запосленог из ставова 1. - 2. овог члана обавезно садржи:

- 1) име и презиме запосленог који је учинио повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или повреду правила понашања из члана 272. става 1. тачака 1) и 3) и ставова 2.-3 овог Правилника

2) време и место где је запослени учинио повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или повреду правила понашања из члана 272. става 1. тачака 1) и 3) и ставова 2.-3 овог Правилника

3) детаљан опис учињене повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или повреде правила понашања из члана 243. става 1. тачака 1) и 3) и ставова 2.-3 овог Правилника

4) навођење других лица која су евентуално присуствовала учињеној повреди радне обавезе, односно непоштовању радне дисциплине или повреди правила понашања из члана 243. става 1. тачака 1) и 3) и ставова 2.-3 овог Правилника

5) име и презиме запосленог који подноси пријаву и његов потпис

Уз пријаву, подносилац исте доставља евентуалне доказе којима располаже.

Члан 275.

Дисциплински поступак у односу на запосленог покреће одговорно лице Послодавца или запослени кога исто овласти, тако што ће запосленог, писаним путем упозорити на постојање разлога за отказ уговора о раду и оставити му рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из истог.

Овлашћење из става 1. овог члана, одговорно лице Послодавца даје запосленом у писменом облику.

У упозорењу из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да наведе конкретне чињенице које су утврђене, уочене грешке запосленог у раду и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, 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 276.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 275. овог Правилника, достави запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из чл. 281.-288. овог Правилника.

Члан 277.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 275. став 1. овог Уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 278.

Послодавац може запосленом из члана 272. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 273. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостатцима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

У смислу члана 272. став 1. тачка 1) овог Правилника, запослени не остварује резултате рада ако у периоду од три узастопна месеца није остварио резултате рада који се од њега очекују на пословима на којима ради.

У случају из става 2. овог члана, одговорно лице Послодавца ће запосленом доставити писано обавештење, у коме ће запосленог обавестити да није остварио резултате рада који се од њега очекују на пословима на којима ради и даће му инструкције на основу којих би могао побољшати

резултате рада и оставиће му рок од 60 дана у којем би, поштујући дате инструкције, запослени био дужан да побољша резултате рада.

Ако запослени ни у остављеном року од 60 дана, није остварио резултате рада који се од њега очекују, непосредни руководилац запосленог је дужан да обавести о томе Овлашћено лице Послодавца.

Члан 279.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза коју је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност.

Члан 280.

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

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења;
- 2) коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, полу, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 4) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 5) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду;
- 6) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

4.3. Поступак у случају изрицања отказа уговора о раду

4.3.1. Рок застарелости

Члан 281.

Отказ уговора о раду из члана 272. став 1. тачка 1) и ставова 2.-3. овог Правилника, Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 272. став 1. тачка 2) овог Правилника, Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

4.3.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 282.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи увод, изреку, образложение и поуку о правном леку.

Решење из става 1. овог члана доноси одговорно лице Послодавца или запослени које је исто овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана, одговорно лице Послодавца даје запосленом у писменом облику.

Члан 283.

Послодавац је дужан да решење из члана 282. овог Правилника, достави запосленом у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Решење из става 1. овог члана је коначно даном достављања запосленом.

Члан 284.

Ако се решење доставља запосленом у просторијама Послодавца, исто запосленом доставља запослени који је распоређен на пословима у организационој јединици надлежној за кадровске послове Послодавца и то у просторијама наведене организационе јединице.

У просторији организационе јединице из става 1. овог члана, поред запосленог које запосленом доставља решење, морају бити присутна још најмање два запослена, који могу бити запослени у организационој јединици надлежној за кадровске послове или непосредни или посредни руководиоци запосленог.

Запослени који запосленом доставља решење, дужан је да обавести запосленог о правној природи акта који му уручује.

Запослени које запосленом доставља решење, не сме исто предати запосленом, пре него што запослени, након што је обавештен о правној природи акта, на примерку решења које остаје код Послодавца, својим потписом и навођењем датума потврди пријем истог.

Члан 285.

Ако запослени одбије да прими решење у просторијама Послодавца, исто се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Ако запослени одбије да прими решење просторијама Послодавца, запослени из члана 284. став 2. Овог Правилника су дужни, свако појединачно, да сачине писмене белешке и исте доставе одговорном лицу Послодавца.

Члан 286.

Послодавац није у обавези да покуша достављање путем поште ако је запослени одбио да прими решење у просторијама Послодавца.

Члан 287.

Ако се запосленом доставља решење на адресу његовог пребивалишта или боравишта, Послодавац исто доставља препорученом пошиљком са повратницом.

Ако Послодавац није могао да достави решење запосленом, на начин који је предвиђен ставом 1. овог члана, запослени који је ради на пословима достављања поште је дужан да о томе сачини писмену белешку и да исту достави одговорном лицу Послодавца.

У случају из става 2. овог члана, запослени који ради на пословима достављања поште је дужан да провери да ли је запосленом, у складу са законом, покушана уредна достава решења, те ако утврди да јесте, решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања исто се сматра достављеним, док у случају ако је запосленом покушана достава решења која није уредна, Послодавац је дужан да запосленом понови достављање решења.

Члан 288.

Када Послодавац објављује решење на огласној табли Послодавца, потребно је да запослени који је распоређен на пословима у организационој јединици надлежној за кадровске послове Послодавца, службено констатује на самом упозорењу датуме када је решење објављено на огласној табли Послодавца и када је са исте скинуто и о наведеном сачињава службену белешку и исту доставља одговорном лицу Послодавца.

4.3.3. достављање акта о изрицању мере из члана мере из члана 274. овог Правилника

Члан 289.

Одредбе чланова 281.-288. овог Правилника се сходно примењују и на решење којим је Послодавац изрекао запосленом једну од мера прописану 274. овог Правилника.

5. обавеза исплате плате и накнаде плате у случају престанка радног односа

Члан 290.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 291.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 292.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Члан 293.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 272. став 1. тачка 1) овог Правилника, има право на отказни рок, и то:

- 1) осам дана до пет година стажа осигурања
- 2) 15 дана од пет година до 10 година стажа осигурања

- 3) 20 дана од 10 година до 20 година стажа осигурања
- 4) 25 дана од 20 година до 30 година стажа осигурања
- 5) 30 дана преко 30 година стажа осигурања

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са одговорним лицем Послодавца или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду

Члан 294.

Запослени коме је радни однос престао има право да од Послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог, Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

ХХIII. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 295.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад 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.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

ХХIV. РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ НОВЧАНИХ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 296.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

ХХV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА

1. Услови за рад синдиката

Члан 297.

Синдикатом, у смислу овог Правилника, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Члан 298.

Запослени код Послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да приступају и иступају из синдиката под условима прописаним статутом и правилима синдиката.

Синдикат стиче својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу акт о упису у регистар синдиката.

Члан 299.

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

Члан 300.

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

Члан 301.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

Члан 302.

Синдикат код Послодавца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је независан од државних органа и послодавца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако је у исти учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код Послодавца, односно ако је у питању СИНДИКАТ у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код Послодавца
- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 303.

Репрезентативност синдиката код Послодавца утврђује Послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са Законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор)

- 1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева;
- 2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са Законом.

Члан 304.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 303. став 1. овог Правилника, синдикат подноси Послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 302. став 1. тач. 4) и 5) овог Правилника.

Члан 305.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 303. став 2. овог Правилника синдикат подноси Одбору.

Уз захтев из става 1 овог члана, синдикат подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 302. став 1. тач. 4) и 5) овог Правилника, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 303. став 2. овог Правилника.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката о броју чланова истог.

Члан 306.

Укупан број запослених код Послодавца утврђује се на основу потврде Послодавца.

Послодавац је дужан да изда потврду из става 1 овог члана на захтев синдиката.

Члан 307.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Члан 308.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код Послодавца.

О захтеву из члана 303. овог Правилника, Послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана доношења захтева.

Члан 309.

О захтеву из члана 303. став 2. овог Правилника, одлучује се у складу са Законом.

Члан 310.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код Послодавца, утврђене решењем Послодавца, може се покренути на иницијативу Послодавца, односно на захтев другог синдиката код Послодавца, по истеку рока од три године од дана доношења решења о репрезентативности синдиката.

Захтев из става 1. овог члана, подноси се Послодавцу.

Захтев и иницијатива става 1. овог члана, садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 1. овог члана, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим Правилником и Законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 4. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 311.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код Послодавца утврђене решењем министра може поднети Послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код Послодавца.

Захтев из става 1 овог члана, подноси се Одбору и садржи назив синдиката, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Члан 312.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, Води се у складу са члановима 308-309. овог Правилника и одредбама Закона којим се уређује преиспитивање утврђене репрезентативности синдиката.

Члан 313.

Синдикат је утврђена репрезентативност код Послодавца, у складу са Законом, ПКУ и овим Правилником, има:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора код Послодавца;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;
- 4) друга права, у складу са Законом и ПКУ.

Члан 314.

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 код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 315.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радносociјапни положај запослених, а нарочито о:

- 1) плану рада Послодавца, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
- 2) годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
- 3) структури остварених прихода и трошкова;
- 4) учешћу плата у трошковима пословања послодавца;
- 5) подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 6) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу;
- 7) месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- 8) другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији

омогући приступ свим пословима код Послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и ПКУ, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 316.

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

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

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

Члан 317.

Списак са именима синдикалних представника код Послодавца, изабраних у складу са статутом синдиката, који је потписан од председника синдиката код Послодавца, прослеђује се Послодавцу.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу одлуку из става 1. овог члана, у року од осам дана од дана избора органа синдиката.

Члан 318.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код послодавца, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

- 1) обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарат за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) коришћење условног канцеларијског простора са неопходним канцеларијским намештајем, у зависности од броја чланова синдиката;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности.

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

- 1) одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом и правилима синдиката;
- 2) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

Обавеза Послодавца из става 2. тачка 1) овог члана престаје у складу са статутом синдиката даном престанка чланства запосленог у синдикату.

Послодавац може, репрезентативном синдикату код Послодавца, да без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу

службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико Послодавац располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 319.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт Послодавца којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

Послодавац је дужан да синдикату из става 1. овог члана достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 320.

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

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако Синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако Синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката на нивоу Републике у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Број часова рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката (један сат на 500 чланова) на округу - граду, односно региону, покрајини и Републици.

Споразумом Послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

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

Члан 321.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику Синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, учеснику у преговарању за закључивање овог колективног уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини три основице за обрачун и исплату плате запослених у здравству и то:

- 1) председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката код Послодавца;
- 2) председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 322.

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

Члан 323.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

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

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

Члан 324.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно од става 1. овог члана, Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативног синдиката код Послодавца, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе због избора, односно именовања на функцију у синдикату, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код Послодавца на одговарајуће радно место.

2. Обавештавање репрезентативних синдиката

Члан 325.

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 Послодавца, промени делатности Послодавца, организационим променама, годишњем обрачунау (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава репрезентативни синдикат о свим активностима, одлукама и мерама које предузима министарство Републике Србије надлежно за област здравља, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 326.

Запослени има право да, у складу са одредбама Закона, ПКУ и овог Правилника, 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 плате и других права из радног односа.

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

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој 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 код Послодавца, преко репрезентативног синдиката.

XXVI. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 327.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом, ПКУ и овим Правилником.

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 328.

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом, ПКУ и овим Правилником, 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, ПКУ и овим Правилником, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

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

XXVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 329.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује одговорно лице Послодавца или лице које он овласти у писменој форми.

Члан 330.

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности.

Решење из става 1. овог члана мора да садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом у складу са одредбама овог Правилника о достављању решења о отказу уговора о раду од стране Послодавца.

XXVIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 331.

Уговором о раду може да се предвиди поступак споразумног решавања спорних питања између Послодавца и запосленог, у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

2. Колективни радни спор

Члан 332.

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

XXIX. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 333.

Средства за обезбеђивање права запослених која су овим Правилником утврђена у већем обиму или нова права у односу на она која су утврђена законом и ПКУ, обезбедиће се из сопствених прихода Послодавца.

Члан 334.

У погледу права и обавеза из области рада и радних односа која нису уређена овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, других закона и прописа и. ПКУ

Члан 335.

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

