

На основу Закона о раду члан 3. („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење), Управни одбор Дома здравља Ниш дана 14.10.2025. године доноси:

Правилник о раду Дома здравља Ниш

І Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником о раду Дома здравља Ниш уређују се међусобна права, обавезе и одговорности из радног односа запослених Дома здравља Ниш у складу са Законом о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење) и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 96/2019 и 58/2020- Анекс I).

Одредбе овог правилника примењују се на запослене Дома здравља Ниш.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа који нису регулисани уговором о раду, примењују се одредбе овог Правилника, док на права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником и уговором о раду, непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за здравствене установе, чији је оснивач Република Србија.

Основна права запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, 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.

На посебну заштиту, у складу са законом, имају право запослене жене за време трудноће, запослени ради неге детета, запослени млађи од 18 година као и запослена особа са инвалидитетом.

Члан 4.

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

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

Обавезе запосленог

Члан 5.

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 Дома здравља Ниш као 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.

Обавезе послодавца

Члан 6.

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, правима 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

II Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава законом прописане услове и друге услове за рад на одређеним пословима, прописане Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси Управни одбор Дома здравља Ниш.

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са Кадровским планом Дома здравља Ниш који доноси министар надлежан за послове здравља.

Одлуку о избору кандидата доноси директор Дома здравља Ниш.

Члан 9.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

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

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу обе стране (запослени и послодавац), закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Члан 12.

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

Члан 13.

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

Радни однос на одређено време

Члан 14.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба. Тако заснован радни однос са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Члан 15.

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

Ступање на рад

Члан 16.

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.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 17.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

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

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

Измена уговорених услова рада

Члан 19.

Због потреба процеса и организације рада Дома здравља Ниш, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са Законом и Колективним уговором.

III Образовање и стручно усавршавање запослених

Образовање

Члан 20.

Послодавац може, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији рада и Кадровским планом Дома здравља Ниш, 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.

Стручно усавршавање

Члан 21.

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

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

Трошкове специјализације и уже специјализације за запослене Дома здравља Ниш, сноси послодавац.

Члан 22.

Континуирана едукација подразумева:

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

Трошкове континуиране едукације сноси, надлежна комора, послодавац, односно сам запослени.

Члан 23.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу здравствене установе, према Плану стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника Дома здравља Ниш, који доноси здравствена установа, а на основу предлога Стручног савета Дома здравља Ниш.

Члан 24.

Здравствени радник и здравствени сарадник има право и дужност да у току рада стално прати развој медицинске, стоматолошке, фармацеутске науке, као и других одговарајућих наука, и да се стручно усавршава, ради одржавања и унапређивања квалитета свог рада.

Стручно усавршавање здравственог радника је услов за добијање, односно обнављање лиценце.

Члан 25.

Руководиоци организационих јединица (начелници Служби) дужни су да Стручном савету Дома здравља Ниш доставе предлог Плана стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника 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 стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника Дома здравља Ниш усваја Управни одбор Дома здравља Ниш и ставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника мишљење даје Институт за јавно здравље Ниш.

Члан 26.

Послодавац упућује запосленог на похађање програма континуиране едукације, који је акредитован од стране Здравственог савета Србије, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце), при томе водећи рачуна о несметаном функционисању рада Дома здравља Ниш и континуираном пружању здравствене заштите.

Едукација која није о трошку послодавца

Члан 27.

Осим континуиране едукације која је одређена планом стручног усавршавања, послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног односа у Дому здравља Ниш, има право на едукацију из става (1) овог члана.

Члан 28.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 27. овог Правилника о раду, послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

Приправнички стаж здравствених радника

Члан 29.

Здравствени радници не могу обављати здравствену делатност док не обаве приправнички стаж и положи стручни испит, у складу са законом.

Приправнички стаж или део приправничког стажа се изводи у Дому здравља Ниш по утврђеном програму и у складу са законом.

Члан 30.

Приправнички стаж или део приправничког стажа који се обавља у Дому здравља Ниш по основу Уговора о приправничком стажу је под непосредним надзором ментора – здравственог радника са лиценцом надлежне коморе, који има најмање пет година радног искуства у струци након положеног стручног испита.

IV Радно време

Пуно радно време

Члан 31.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, осим у случајевима када је то законом другачије уређено.

Непуно радно време

Члан 32.

Непуно радно време краће је од пуног радног времена.

Скраћено радно време

Члан 33.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 34.

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

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

1) прва група послова од 30 сати

- стални рад са отвореним изворима јонизујућег зрачења,

- стални рад у зони јонизујућег зрачења и ангио-салама;

2) друга група послова од 36 сати

- стални рад са лицима са менталним сметњама (радна места лекара и медицинских сестара и техничара)

- стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице - хигијеничарке),

- стални рад на узимању и давању крви и деривата крви (радна места лекара и медицинских сестара и техничара);

- стални рад на палијативном збрињавању пацијената

3) трећа група послова од 37 сати

- стални рад на терену, у патронажној служби и кућном лечењу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),

- стални рад у стоматолошкој ординацији (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно медицинске сестре),

- стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама)

- рад у централној стерилизацији;

4) четврте група послова од 38 сати

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

Скраћено радно време из става (2) овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

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

Распоред радног времена

Члан 35.

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

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене, изузетно, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети, у том случају, непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Члан 36.

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

Члан 37.

У циљу непрекидног пружања здравствене заштите у оквиру Дома здравља Ниш у оквиру радног времена установе (од 07.00 до 20.00 часова) послодавац обезбеђује:

- рад у сменама
- дежурства, приправност и рад по позиву
- прерасподелу радног времена

V Прековремени рад

Дежурство

Члан 38.

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

Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу установе, као и запослене раднике на које се односи, доноси директор.

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

Изузетно, послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од делатности здравствене установе, расположивог кадра, као и организације кадра и здравствене службе у оквиру Дома здравља Ниш.

Приправност

Члан 39.

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

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

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

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

Рад по позиву

Члан 40.

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

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

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

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 41.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 38-40. овог Правилника има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става (3) овог члана најкасније у року од шест месеци од протеча тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 42.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року од шест месеци од протеча тромесечја у коме их је остварио, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом.

Слободни сати ће се исплатити као увећана плата и у случају када запослени не може да користи слободне сате због престанка радног односа код послодавца или премештаја у другу организациону јединицу.

Рад у сменама

Члан 43.

Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради више од једне радне недеље у истој смени.

Члан 44.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у установи, 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.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са прописом 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.

VI Одмори и одсуства **Одмор у току дневног рада**

Члан 45.

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, односно проце рада.

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

Дневни одмор

Члан 46.

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

Недељни одмор

Члан 47.

Запосленом се мора обезбедити 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.

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

Запосленом се мора обезбедити 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 4. овог члана, то право се преноси на први наредни месец.

Годишњи одмор

Члан 48.

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:

– најмање један а највише пет радних дана;

3) услова рада:

– за рад на пословима из прве групе члана 34. овог Правилника – за 12 радних дана;

– за рад на пословима из друге групе члана 34. овог Правилника – за 10 радних дана;

– за рад на пословима из треће групе члана 34. овог Правилника – за осам радних дана;

– за рад на пословима из четврте групе члана 34. овог Правилника – за пет радних дана;

– запосленима који раде у сменама, ноћу, суботом или недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 34. овог Правилника – 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 пацијентима:

– запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварује право на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 34. овог Правилника – за три радна дана.

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

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде на пословима из члана 34. овог Правилника имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних 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.

Члан 49.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси у писаном облику руководиоцу радне јединице.

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.

VII Плаћено одсуство

Члан 50.

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 несрећом – 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;
- 12) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

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, браћа, сестре, 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 51.

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 52.

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 53.

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.

VIII Неплаћено одсуство

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним Колективним уговором. Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног колективним уговором код послодавца, када то не ремети процес рада.

Члан 55.

Писани 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 руководиоца, а одобрава директор здравствене установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада у Дому здравља Ниш.

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленима на лични захтев омогући неплаћено одсуство до 5 радних дана у случају:

- 1) неговање члана уже породице - 5 радних дана;
- 2) смрти сродника који нису наведени у члану 52. став 2. тачка 2. овог Правилника – 1 радни дан
- 3) завршавања послова у месту становања, који запослени мора лично обавити – 1 радни дан
- 4) завршавања послова ван места становања, који запослени мора лично обавити – 3 радна дана
- 5) посете брачном другу који борави и живи у иностранству – 5 радних дана
- 6) учествовања у културно-уметничким и спортским такмичењима – најмање 1 дан у зависности од удаљености места одржавања такмичења
- 7) учешће на стручним конгресима и саветовањима – до 5 радних дана
- 8) учешћа на састанцима политичких и других организација – 1 радни дан
- 9) оправка и лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осиграња

Члан 57.

Запослени који ради у установи Дома здравља Ниш 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.

Члан 58.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

IX Заштита запослених

Члан 59.

Послодавац је дужан да оспособи запосленог за безбедан и здрав рад, 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, као и да општим акотом утврди права, обавезе и одговорности запослених у области заштите на раду.

Члан 60.

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 61.

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 62.

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.

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 том случају запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и има право на плату.

Послови са повећаним ризиком

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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 66.

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 67.

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

Члан 68.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео, док је послодавац дужан да му обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Заштита личних података

Члан 69.

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 прикупуља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Х Плата, накнада плате и друга примања

Члан 70.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Колективним уговором и овим Правилником.

Члан 71.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, 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.

Члан 72.

Основице за обрачун плата доноси Влада Републике Србије на основу Закона о буџету и Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Додатак на плату

Члан 73.

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 временаведеног 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.

За време приправности запослени има право на додатак за сваки сат проведен у приправности у износу од 10% вредности радног сата 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 74.

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

Накнада плате

Члан 75.

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 у установи, 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 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 76.

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

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

Накнада трошкова

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз
- 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.

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

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

осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

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

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 79.

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

Друга примања

Члан 80.

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 обољења 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 партнер 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 81.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

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

Солидарна помоћ

Члан 82.

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 ставовима 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 под условима прописаним у Правилнику о остваривању права на исплату солидарне помоћи запослених у Дому здравља Ниш
- 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 уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

XI Вишак запослених

Члан 83.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 84.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Члан 85.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 86.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом који је проглашен за вишак запослених, исплати отпремнину у складу са Законом о раду.
Висина отпремнине утврђује се општим актом или уговором о раду.

Члан 88.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума који су утврђени законом и Колективним уговором.

XII Престанак радног односа

Разлози за престанак радног односа

Члан 89.

Радни однос престаје:

- 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 утврђеним законом.

Члан 90.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне 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;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 91.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 92.

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). Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца Разлози за отказ

Члан 93.

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, односно неплаћеног одсуства у складу са Законом о раду.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, 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 благовремено не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 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 не поштује радну дисциплину прописану актом 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 о раду у смислу измена услова рада у случајевима прописаним у Закону о раду

Поступак у случају отказа

Члан 94.

Ако запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради и не остварује резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог. Захтев за покретање поступка из става 1. овог члана непосредни руководиоца доставља директору, који је дужан да у року од 5 дана, од дана добијања захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Члан 95.

Чланови комисије која утврђује резултате рада запосленог морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени чије се способности утврђују. Ако комисија утврди, у току своје најмање тромесечне процене рада запосленог, да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити други одговарајући посао, ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

Повреде радних обавеза од стране запосленог

Члан 96.

Повреде радних обавеза због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду:

1. Радни однос запосленом престаје у случајевима утврђеним Законом о раду и Колективним уговором
2. Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност и понашање запосленог, утврђени Законом о раду и Колективним уговором
3. Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и уколико не поштује радну дисциплину, односно уколико је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а ти разлози су следећи:
 - 3.1. Неблаговремено, несавесно, немарно и незаконито извршење послова и радних задатака,
 - 3.2. Незаконито располагање и одузимање средствима и имовине послодавца, другог запосленог или трећих, односно других правних лица у току рада или у вези са радом као и покушај истог
 - 3.3. Повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
 - 3.4. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других материјала,
 - 3.5. Неоправдани изостанак са рада од 2 радна дана узастопно, или 5 радних дана у току два месеца
 - 3.6. Повреда радне обавезе у којој су се стекли елементи кривичног дела,
 - 3.7. Непријављивање повреде радне обавезе другог запосленог

- 3.8. Нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада која су запосленом поверена у вршењу радних задатака код послодавца
- 3.9. Фалсификовање новчаних и других службених докумената,
- 3.10. Злоупотреба коришћења боловања,
- 3.11. Неостваривање предвиђених резултата из неоправданих разлога, у периоду од 3 месеца узастопно,
- 3.12. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења, у намери да за себе или другог прибави имовинску корист или нанесе штету,
- 3.13. Одавање пословне, службене или друге тајне, те података о пословању послодавца, другим запосленим и трећим лицима
- 3.14. Давање нетачних података који су од значаја за доношење одлуке, од стране послодавца
- 3.15. Давање нетачних података којима се послодавац обмањује у погледу остваривања права из радног односа и непријављивање промена личних података важних за предузеће
- 3.16. Неовлашћена послуга средствима поверених запосленом,
- 3.17. Долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичког средства за време рада, с тим што је запослени дужан да се у случају сумње у његову алкохолисаност или употребу опојних средстава без одлагања у пратњи радника службе обезбеђења или послодавца обавља анализе. У случају да запослени одбије анализу сматра се да је наступио оправдани разлог отказа уговора о раду.
- 3.18. Организовање и учествовање запослених у прекиду рада супротно прописима и другим актима који уређују ту материју, због непоштовања одредби закона о штрајку,
- 3.19. Некоришћење личних заштитних средстава и поступање супротно налазима послодавца и општим актима о заштити на раду
- 3.20. Коришћење средстава рада за личне потребе
- 3.21. Неовлашћено издавање радних налога
- 3.22. Неоправдано неодрживање запосленог на позив Органа или Служби Дома здравља Ниш
- 3.23. Неуредно евидентирање улазака и излазака из објекта
- 3.24. Непријављивање спречености за рад у роковима одређеним Законом
- 3.25. Ширење лажних вести у намери да се изазове нерасположење или узнемирење запослених, или да се осујети спровођење одлука и мера органа Дома здравља
- 3.26. Ако запослени одбије да се подвргне обавезном лекарском прегледу,
- 3.27. Одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен (конкретан радни задатак)
- 3.28. Помагање другим лицима у извршењу повреде радне обавезе као и прикривање учиниоца повреда радних обавеза
- 3.29. Обављање приватног посла у радним просторијама, средствима послодавца без радног налога
- 3.30. Неосновано прибављање материјалне користи за себе или другог или примање поклона или других погодности у вези са радом
- 3.31. Одбијање извршења радног налога издатог од стране непосредног руководиоца поступање притивно оваквом налогу
- 3.32. Неизвршавање решења инспекцијских органа од стране одговорног лица,
- 3.33. Несавесно и немарно обављање послова радника обезбеђења - портира, радника контакт центра, телефонске централе и инфо пулта, као и других запослених чија радна места код послодавца не трпе одсуство у току рада као што су: запослени који раде на обезбеђењу (портира)- необилазак круга и пословних просторија послодавца у току смене, остављање необезбеђеног круга послодавца пре него што тигне смена или пре него што буде обезбеђена замена, непријављивање повреда радних обавеза које запази у току рада у смени, спавање на

радном месту, неправилно или немарно вођење прописаних евиденција, коришћење алкохола или нарко средстава, омогућавање уласка или доласка на његово радно место лицима чије присуство није потребно и сл.

3.34. Непридржавање одредби Закона о спречавању злостављања на раду

3.35. И друге повреде које у претходим тачкама нису набројане а везане су за здравствену делатност

4. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за радом запосленог, послодавац му може дати отказ уговора о раду под условма утврђеним Законом о раду или Колективним уговором Дома здравља Ниш

Члан 97.

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

Члан 98.

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 93. тачка од 1) до 7) овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења, послодавац је такође дужан да наведе основ за давње отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење пред отказ.

Члан 99.

Запослени уз изјашњење може приложити мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 дана, док је послодавац дужан да размотри мишљење синдиката.

Члан 100.

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

Члан 101.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 96. и 93. овог Правилника, да уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда радне обавезе односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

ХП Остваривање и заштита права запослених

Члан 102.

О правима, обавезама и одговорности запослених из радног односа одлучује директор.

Члан 103.

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

Члан 104.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику. Решење мора да се достави запосленом, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини службену белешку, у том случају решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Споразумно решавање спорних питања

Члан 105.

Спорна питања између послодавца и запосленог може решавати арбитар.

О решавању спорних питања преко арбитра, запослени и послодавац морају се претходно споразумети.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од дана достављања решења запосленом.

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

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у прописаном року не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 106.

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

XIV Обавештење запослених

Члан 107.

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

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

Члан 108.

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

Захтев за обавештење из става 1. овог члана запослени подноси у писаном облику или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоца је дужан да захтев, о питањима која нису у његовој надлежности, упути овлашћеном органу у Дому здравља Ниш.

О захтеву из става 1. овог члана, који је поднет у писаном облику, запослени се обавештава писаним путем у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да изнесе своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима ради.

XV Услови за рад синдиката

Члан 109.

Синдикатом, у смислу Закона о раду, 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 110.

Запослени у Дому здравља Ниш имају право да без претходног одобрења образују синдикат, као и да му приступају, под искључивим условом да се придржавају његових статута и правила.

Члан 111.

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

XVI Права и дужности у штрајку

Члан 112.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада. Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку. Синдикат или запослени могу организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим Правилником.

Члан 113.

Послодавац је дужан да обезбеди минимум процеса рада за време штрајка.

Члан 114.

Организовање и учешће у штрајку у складу са законом и Колективним уговором Дома здравља Ниш, не представља повреду радне обавезе.
Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања- у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 115.

Послодавац не може да спречи штрајк који је организован у складу са законом и Колективни уговором Дома здравља Ниш, нити спречити запослене да учествују у штрајку.
Послодавац не може предузети мере принуде ради окончања штрајка нити предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку

XVII Прелазне и завршне одредбе

Члан 116.

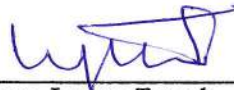
Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.

Члан 117.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник број 2/33 од 26. јануара 2014. године.

**Председник управног одбора
Дома здравља Ниш**




Дипл. екон. Јовица Ђирић