

На основу одредбе члана 3. Закона о раду („Сл. гласник РС”, број 24/2005...13/2017 - Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (“Сл. гласник РС”, број 96/2019, 58/2020- Анекс, 96/2019, 58/2020, 135/2022, 2/2024) и члана 25. став 1. тачка 2. Статута Завода за ургентну медицину Ниш број 1518 од 15.03.2021. године, Управни одбор Завода за ургентну медицину Ниш на седници одржаној дана 19.11. 2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЗАВОДА ЗА УРГЕНТНУ МЕДИЦИНУ НИШ

1. ОПШТЕ И ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима, права, обавезе и одговорности из радног односа запослених: заснивање радног односа, радно време и прековремени рад, одмори у току дневног рада, недељни одмор, годишњи одмори, врсте и основе одсуства са рада, заштита запослених, плате и друга примања, вишак запослених, измене уговора о раду, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених као и других питања од значаја за запослене и Завод за ургентну медицину Ниш (у даљем тексту: послодавац).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене у Заводу за ургентну медицину Ниш.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису утврђени уговором о раду и овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) као и остали прописи који регулишу ову материју.

Члан 4.

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа код послодавца уређују се и уговором о раду који закључују послодавац и запослени у складу са Законом и Правилником.

Уговор о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, Посебним колективним уговором и Правилником.

Члан 5.

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

Члан 6.

У случају да су појединим одредбама овог Правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, непосредно се примењује Закон.

Овим Правилником могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, Посебним колективним уговором, као и друга права која нису утврђена Законом и Посебним колективним уговором, осим ако Законом није другачије одређено.

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

1. Права запослених

Члан 7.

Запослени има, у складу са Законом и овим Правилником, 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;
- заштиту од злостављања на раду;
- право на друге облике заштите у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником, односно уговором о раду.

Запослени има посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом.

Запослени са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

Члан 8.

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

2. Обавезе запослених

Члан 9.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 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;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете;
- да се по одлуци директора стручно оспособљава и усавршава.

Члан 10.

Запослени је дужан да се:

- уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

3. Обавезе послодавца

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду;

- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду у складу са Законом, Посебним колективним уговором и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 12.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, другим законским прописима Правилником о раду и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 13.

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.

III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

Радни однос са послодавцем може да заснује само лице које поред Законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Заводу за ургентну медицину Ниш (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији).

Правилником о унутрашњој организацији Завода се утврђују организациони делови, 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 унутрашњој организацији 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 унутрашњој организацији.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има иста права као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Члан 15.

Правилник о унутрашњој организацији доноси директор здравствене установе уз претходно прибављену сагласност органа управљања Управног одбора Завода и затраженог мишљења репрезентативних синдиката код послодавца.

Ако репрезентативни синдикат из става 1. овог члана не достави мишљење, сматраће се да нема примедаба.

2. Поступак избора кандидата

Члан 16.

Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:

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

Поступак спровођења конкурса из става 1. тачка 3) овог члана покреће послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом здравствене установе 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 послодавац је дужан да објави на интернет страници Министарства здравља и Националне службе за запошљавање.

Јавни оглас се може објавити и на интернет страници послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора здравствене установе попуњава се именовањем од стране оснивача, након спроведеног изборног поступка у складу са Законом.

Члан 17.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

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

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

Члан 18.

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

О разговору са кандидатом сачињава се записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

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

3. Уговор о раду

Члан 19.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

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.

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они утврђени Законом, колективним уговором код послодавца, Правилником о раду 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.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и општег акта.

Члан 20.

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 запослном, на његов захтев, достави на увид Закон, Правилник о раду и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменим 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 21.

Послодавац је дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са важећим кадровским планом здравствене установе.

4. Пробни рад

Члан 22.

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

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

Чланови комисије из става 2. 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.

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

5. Приправници

Члан 23.

Послодавац може да закључује са здравственим радником који обавља приправнички стаж уговор о раду или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Послодавац може лицу 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.

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

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

Приправник може обављати приправнички стаж и као волонтер под условима утврђеним уговором о обављању волонтерског рада, у складу са Законом.

6. Персонални досије запослених

Члан 24.

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

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

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

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

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

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 25.

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

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

Члан 26.

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

Општим актом ближе се уређује начин организовања обуке.

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

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

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

Члан 27.

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку.

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

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

Члан 28.

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

8. Измена уговорених услова рада

Члан 29.

Због потреба процеса и организације рада, 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 Правилником о раду и Правилником о унутрашњој организацији Завода.

Члан 30.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим запослених који су у тиму изабраног лекара:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором код послодавца;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад до 50 *km* у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је

утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са Законом.

Члан 31.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), потписивањем анекса уговора, у случајевима утврђеним Законом, овим Правилником и уговором о раду и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са овим Правилником;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Правилником;
- 4) ако је запосленом који је вишак, обезбеди остваривање права па премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друго право;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду.

Разлози за премештај на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада су у случају:

- 1) замена дуже одсутног запосленог, када је у процесу рада потребно обезбедити несметапо обављање послова;
- 2) попуњавање слободних радних места у складу са постојећом структуром запослених;
- 3) распоређивање запосленог према радној способности, сходно члану 101. Закона о раду;
- 4) ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог;
- 5) ради примене мера за унапређење технологије рада и радних поступака;
- 6) увођења нових, односно укидање старих послова, статусних или организационих промена;
- 7) отклањање узрока застоја у раду;
- 8) када запослени то тражи, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 32.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди анекса и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивње анекса уговора о раду у року од 8 радних дана од дана добијања понуде.

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Члан 33.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 32. овог Правилника, 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 њега.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 32. овог Правилника.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса уговора у смислу члана 32. овог Правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду који потписују директор и запослени.

9. Допунски рад

Члан 34.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Здравствени радник, односно друго лице запослено који ради пуно радно време, може да обавља одређене послове из своје струке код свог послодавца код кога је запослен са пуним радним временом, односно код другог послодавца, ван редовног радног времена, закључивањем уговора о допунском раду са својим послодавцем, односно највише три уговора о допунском раду са другим послодавцем, у укупном трајању до једне трећине пуног радног времена.

Сагласност за обављање допунског рада здравственог радника, директор даје у року од пет радних дана од подношења захтева за давање сагласности, под условом да је подносилац захтева у календарској години која претходи подношењу захтева остварио прописане мере извршења.

Сагласност из става 3. овог члана даје се на период од годину дана.

У случају да послодавац, здравствени инспектор, утврди да здравствени радник обавља допунски рад без сагласности из става 3. овог члана, сагласност за допунски рад том здравственом раднику, не може бити дата у периоду од две године од дана утврђивања те чињенице.

О закључењу уговора о допунском раду са другим послодавцем, здравствени радник, дужан је да у року од пет радних дана од дана закључења уговора, писмено обавести директора Завода.

Послодавац је дужан да чува примерак сагласности дате здравственом раднику, за допунски рад, као и уговоре о допунском раду које је закључио са другим лицима.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 35.

Послодавац може, у складу са Правилником и кадровским планом здравствене установе, 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 36.

Запослени кога је послодавац упутео 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).

2. Стручно усавршавање

Члан 37.

Послодавац је дужан да здравственом раднику 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;

Трошкове специјализације и уже специјализације здравствених радника сноси послодавац.

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.

Запослени има право да професионално напредује, у складу са Законом.

Члан 38.

Континуирана едукација подразумева:

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

Члан 39.

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

Руководиоци организационих јединица дужни су да стручном савету здравствене установе 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 из става 1. овог члана усваја управни одбор здравствене установе 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 здравствена установа обавља делатност.

Здравствена установа у обавези је 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.

Члан 40.

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.

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

Здравствени радник, дужан је да у здравственој установи 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 3. овог члана, здравствени радник, односно здравствени сарадник може раскинути уговор из става 2. овог члана, односно уговор о раду са здравственом установом у јавној својини и у крајем периоду од периода из става 3. овог члана, уз обавезу да надокнади трошкове специјализације, односно уже специјализације, који не обухватају износ зараде и накнаде зараде здравственог радника, за време трајања специјализације, односно уже специјализације.

Члан 41.

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

Члан 42.

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

Члан 43.

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.

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 44.

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 установи, има право на едукацију из става 1. овог члана.

Члан 45.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 37. став 4. Правилника послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим, ако процени да би тако стечена знања била корисна за послодавца.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 46.

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 35 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 у здравственој установи утврђује оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

Завод за ургентну медицину је здравствена установа, у којој је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга и обезбеђује непрекидност рада следећим редоследом:

- 1) сменским радом, радом по типу турнуса 12-24-12-72 (који траје 24 сата у континуитету);
- 2) прековременим радом (радом по позиву за све запослене здравствене раднике и увођењем приправности);

3. Скраћено радно време

Члан 49.

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

Члан 50.

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.

Завод актом о процени ризика утврђује радна места са повећаним ризиком.

Дужина радног времена за запослене у Заводу који обављају групу послова на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком Актом о процени ризика Завода утврђује се на основу члана 38. Посебног колективног уговора:

1) (друга) група послова од 35 сати:

- стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (радна места лекара, возача, медицинских сестара и техничара);

2) (пета) група послова од 38 сати

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

Скраћено радно време из става 3. овог члана Правилника, сматра се радом са пуним радним временом.

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

Члан 51.

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

4. Прековремени рад

Члан 52.

Дежурство

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

Здравствена установа, може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

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

Дежурство 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.

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

За време дежурства запослени обавља послове у здравственој установи 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.

Приправност и рад по позиву

Члан 53.

Правилником о раду запослени раде и ангажују се за прековремени рад, тј. рад по позиву и приправност, у складу са Законом и Посебним колективним уговором..

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.

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

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

Одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор, 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.

Одредбе овог члана односе се и на друге запослене у Заводу, уколико за тим постоји неодложна потреба.

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.

Члан 54.

Разлози за потребом прековременог рада у Заводу у складу са чланом 53. Закона о раду, чланом 58. и 59. Закона о здравственој заштити, као и чланом 39, 40. и 41. Посебног колективног уговора за здравствене установе су:

- 1) Неопходност да се у одређеном року заврши посао који није планиран
- 2) Изненадно повећање обима посла
- 3) Виша сила (ризик од настанка материјалне штете, повреде људи, или штете по углед установе)
- 4) Континуитет пружања здравствене заштите.

Члан 55.

Решење за исплату укупног броја остварених сати прековременог рада израђује се за сваког запосленог здравственог радника и немедицинског радника за текући месец на основу:

1) прописано попуњеног и заведеног обрасца Налога за рад по позиву/долазак на посао ван радног времена, који потписују непосредни руководиоци и запослени.

Уколико је запослени више пута позиван и одазвао се у календарском месецу, руководиоци је дужан да за сваки његов долазак за рад по позиву, попуни образац Налог за рад по позиву.

2) прописано попуњеног, заведеног обрасца прегледне Табеле за прековремени рад.

Табела се израђује за сваког запосленог у коју се уписује број прековремених сати из дневне, месечне евиденције радног времена (карнета) са следећим подацима о доласку за рад по позиву: датум, дан, време почетка и краја рада, прековремени број сати по једном доласку, односно укупан број сати прековременог рада који је запослени радно ангажован ван његовог утврђеног радног времена.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 56.

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

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 и Правилником.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из ст. 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 протекла тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

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

Члан 57.

Изузетно, ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 56. став 4. овог Правилника, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са Законом.

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 58.

За време проведено у приправности, кад запослени не ради, има право на додатак на плату у складу са овим Правилником.

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 3. овог члана, запослени може да буде приправан и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог.

Сати прековременог рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Члан 59.

Послодавац доноси одлуку о увођењу и обиму прековременог рада и приправности. О прековременом броју сати за календарски месец води се дневна евиденција запослених.

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

Члан 60.

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.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 61.

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.

2. Дневни одмор

Члан 62.

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

3. Недељни одмор

Члан 63.

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.

4. Годишњи одмор

Члан 64.

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 (друге) групе послова члана 38. Посебног колективног уговора - за 10 радних дана;
 - за рад на пословима из (пете) групе послова члана 38. Посебног колективног уговора - за три радна 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 38. Посебног колективног уговора - 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 38. Посебног колективног уговора - 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 у Заводу на пословима са повећаним ризиком предвиђени Посебним колективним уговором, (друга) група послова и (пета) група послова са повећаним ризиком 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.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 65.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено 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 66.

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 67.

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 68.

Послодавац може запосленом да запосленом одобри коришћење неплаћеног одсуства када то не ремети процес рада због:

- 1) смрти сродника који нису наведени у члану 66. став 2. тачка 2. Правилника - један радни дан;
- 2) учествовање у културно-уметничким и спортским такмичењима - најмање један радни дан;
- 3) посета члану уже породице који борави или живи у иностранству - пет радних дана;
- 4) учешће на стручним конгресима и саветовањима - пет радних дана;
- 5) опоравак, лечење и путовања запосленог који није обухваћено као право из обавезног социјалног осигурања;
- 6) присуствовање састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 7) у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- 8) других разлога личне природе за обављање приватних послова - до три радна дана.

Члан 69.

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 руководиоца, а одобрава директор здравствене установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

Члан 70.

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

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 71.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

IX. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 72.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду утврђеним општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средства и опрему личне заштите.

2. Посебна заштита

Члан 73.

Заштиту омладине, инвалида и материнства, као и породично одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета, послодавац је дужан да обезбеди у складу са Законом.

3. Заштита личних података

Члан 74.

Запослени има право увида у документе која 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 из става 1. овог члана, 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 запосленог из радног односа или у вези са радом.

X. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1) Права и обавезе

Члан 75.

Правилником се уређују права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 76.

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

Члан 77.

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 78.

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

2) Послови са повећаним ризиком

Члан 79.

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 80.

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

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

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

Члан 81.

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.

Члан 82.

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 и друге мере.

Члан 83.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

У Заводу се на све запослене примењују одредбе почев од члана 58. до члана 90. Посебног колективног уговора, као и одговарајуће одредбе осталих позитивних прописа којима се регулише област безбедност и здравље на раду.

3) Колективно осигурање запослених

Члан 86.

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.

XI. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 87.

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

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 88.

Здравствена установа које остварује приход који нису јавни приходи у складу са Законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи може увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

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

Члан 89.

Запослени има право на додаток 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 додаток 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 90.

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

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

Члан 91.

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.

2. Накнада плате

Члан 92.

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 93.

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

- 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.

3. Накнада трошкова

Члан 94.

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, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду;
- 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.

Послодавац је дужан да надокнади трошкове превоза запосленом у тренутку закључења уговора о раду.

Промена адресе или места становања, који припада вишој зони јавног градског или међуградског превоза након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање накнаде трошкова превоза. Изузетно послодавац може да да сагласност за увећану накнаду трошкова превоза по захтеву запосленог, с тим да се исплаћује искључиво из сопствених прихода, а не из уговорених буџетских средстава.

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 95.

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 96.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе 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.

5. Друга примања

Члан 97.

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 98.

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.

Члан 99.

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 уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 4. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

ХП. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 100.

1. Разлози за престанак радног односа

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.

2. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 101.

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, 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 примњивања те мере

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 102.

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.

4. Отказ од стране запосленог

Члан 103.

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.

5. Отказ од стране послодавца

Члан 104.

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

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, 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 за мировање радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

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 за коришћење података пословања, медицинске документације и евиденције, средстава за рад и тиме неовлашћено прибави корист себи или саопшти другом лицу или употреби у сврху за коју нису намењени
- 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 повреди прописе о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјал;
- 6) ако спречава, омета вршење дужности одговорног лица, задуженог за безбедност и здравље на раду;
- 7) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 8) ако изврши крађу, покушај крађе или проневере имовине послодавца
- 9) ако себи покуша да прибави противправну имовинску корист, или другом лицу, неовлашћеним коришћењем или отуђењем имовине, медицинске опреме и средстава за рад;
- 10) ако прибавља противправну имовинску корист наплаћивањем од корисника услуга већи износ од износа утврђеног ценовником послодавца;
- 11) ако користи возило у приватне сврхе, самовољно подешава мерне инструменте у возилу или неоправдано користи звучну и светлосну сигнализацију у возилу;
- 12) ако изазива саобраћајни удес возилом послодавца са тежим последицама или већом материјалном штетом или вози под дејством алкохола или наркотичног средства;
- 13) ако се неовлашћено служи новцем, хартијама од вредности, средствима или материјалом послодавца у своју корист или корист других лица;
- 14) ако ода пословне, службене или друге тајне утврђене Законом и статутом послодавца;
- 15) ако фалсификује новчана и друга документа у извршавању послова;
- 16) ако не пријави штету насталу на имовини послодавца;
- 17) ако не пријави повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- 18) ако повреди правила етичког и професионалног понашања;
- 19) ако не поступа у складу са општим актима послодавца.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове на којима је распоређен или да извршава налоге послодавца;
 - 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад, у складу са Законом;
 - 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, који има или може да има утицај на обављање посла;
 - 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за крив
 - 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 - 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности у року утврђеном општим актом послодавца;
 - 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то:
- ако радно време не користи за рад, већ за обављање својих приватних послова;
 - ако радне налоге послодавца извршава недоследно са непотребним коментарима и негодовањем;
 - ако неоправдано напушта радно место без сагласности непосредног руководиоца;
 - због недоличног и увредљивог понашања према странкама и другим запосленима, без потребног уважавања;
 - ако изазива свађу, неред и тучу, прети или физички насрће на запосленог или странку;
 - ако омета једног или више запослених у процесу рада;
 - због непристојног изгледа;
 - давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;

- због неевидентирања присутности на раду запослених или нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог оствари већа плата.

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

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани 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 складу са Законом и одредбама овог Правилника.

Члан 105.

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 106.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 107.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 108.

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

Члан 109.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 106. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 110.

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

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

- 2) коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, 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.

XIII. МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 111.

Запосленом се за повреду радне обавезе ако 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, изриче једна од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радних дана;
2. новчана казна у висини од 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. опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;

Детаљније поступак изрицања мера непоштовања радне дисциплине је регулисан општим актом Завода за ургентну медицину.

XIV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 112.

Запослени је одговоран за штету која је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу у складу са Законом.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом.

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

Члан 113.

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

Члан 114.

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

XV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 115.

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 106. овог Правилника.

Члан 116.

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

Члан 117.

Удаљење из члана 115. овог Правилника 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 Законом, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

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 118.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 115. и 116. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

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

Члан 119.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 118. 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;

У вези са удаљењем запосленог са рада примењиваће се одредбе Закона о раду које регулишу ову материју.

Привремено удаљење са рада

Члан 120.

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

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до 15 дана.

У вези са удаљењем запосленог са рада примењиваће се одредбе Закона о раду које регулишу ову материју.

XVI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 121.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима, под условима и у поступку утврђеном Законом и овим Правилником.

Ако откаже уговор о раду у случају из става 1. овог члана, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са Законом.

Ако пре истека рока из става 2. овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 122.

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 123.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним Законом.

Члан 124.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 104. став 5. тачка 1) овог Правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 125.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XVII. ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 126.

Под пословном тајном се сматрају сви подаци и документа утврђени Законом, другим прописима, правним актима код послодавца и Статутом послодавца.

XVIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 127.

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:

- Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
- Запослени иступа из синдиката добровољним потписивањем иступнице.

Сва питања у вези са условима за рад синдиката детаљније су регулисана Посебним колективним уговором од чл. 119. до чл. 135. и директно ће се примењивати, као и одредбе других позитивних прописа којима се регулише област услова за рад синдиката.

XIX. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 128.

У Заводу за ургентну медицину, здравственој установи која пружа хитну медицинску помоћ, забрањено је организовање штрајка, на основу члана 57. става 1. Закона о здравственој заштити.

XX. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 129.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор здравствене установе или лице које он овласти у писаној форми.

Члан 130.

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

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

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

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

XXI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 131.

Спорна питања између запосленог и послодавца, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

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

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Члан 132.

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

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

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

Члан 133.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 134.

Колективни и индивидуални спорови између послодавца и запосленог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, у складу са законом који регулише област мирног решавања спора.

Члан 135.

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.

XXII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 136.

Правилник о раду ће важити до дана ступања на снагу колективног уговора Завода за ургентну медицину Ниш, ако га учесници закључе у складу са Законом.

Члан 137.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода за ургентну медицину Ниш.



Председник Управног одбора
Др скар. спец. Војислава Јеленковић

Овај Правилник је објављен на огласној табли Завода дана 20.11. 2025. године.