



www.opstinaub.org.rs

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ УБ

Година XVI – Број 8

Уб, 6. мај 2015. године

Бесплатан примерак

15.

На основу члана 3. став 1. и чл. 240, 248. и 263. Закона о раду („Службени гласник РС” број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Директор Дома здравља Уб и Синдикат Дома здравља Уб, Синдикат медицинских сестара и техничара Србије, Основна организација Дома здравља Уб. Општина Уб као оснивач Дома здравља Уб, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог у Дому здравља Уб даљем тексту: послодавац) и послодавца, и то: заснивање радног односа, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнаде зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца, као и лица ангажована ван радног односа, међусобни односи послодавца и запослених, поступак измена и допуна овог правилника и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Права, дужности и одговорности запослених у здравственој установи остварују се у складу са прописима о раду, ако законом о здравственој заштити није другачије одређено.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одредбе закона.

Уколико су Колективним уговором утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених законом, непосредно се примењују закон и посебни колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: ПКУ)

Члан 3.

Запослени и послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, Правилником и уговором о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услове за рад предвиђене законом и посебне услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова којим се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други услови за рад на појединим пословима код послодавца.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем из става 1. овог члана уколико су испуњени сви законом предвиђени услови.

2. Документа за испуњеност услова за рад

Члан 5.

Лице које заснива радни однос дужно је да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у њихову истинитост и исправност.

Контролу из става 3. овог правилника обавиће овлашћено лице послодавца.

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

Члан 6.

Послодавац је дужан да, пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу, условима рада, организацији рада и пословању послодавца, правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом, испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

Објашњење: Начин обавештавања о елементима из става 1. овог члана, као и све активности које се обављају у процесу заснивања радног односа детаљно су разрађени у Процедуре за заснивање радног односа. Ова процедура, као организациони акт, доноси се ради квалитетног обављања свих активности у оквиру процеса прибављања људских ресурса, чији резултат треба да

буде избор оптималног (у датој ситуацији најбољег) извршиоца за обављање одређених послова.

Члан 7.

Послодавац врши проверу контролу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са чланом 6. овог правилника.

Проверу – контролу обавља овлашћено лице послодавца.

3. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику закључују лице које заснива радни однос и послодавац.

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

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

Ако се не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је даном ступања на рад заснован радни однос на неодређено време.

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца,
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- 3) врсту и степен стручне спреме, 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 и друга примања запосленог у складу са ПКУ (ако нису утврђени овим правилником),
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право (ако нису утврђени овим правилником),
- 13) трајање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени овим правилником),
- 14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне плате и друга права и обавезе,
- 15) повреде радне обавезе у складу са ПКУ (уколико нису утврђене овим правилником),
- 16) дужину пробног рада,
- 17) трајање приправничког стажа ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом,
- 18) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора,
- 19) уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време

на које се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

Члан 10.

Пре потписивања уговора о раду треба извршити контролу да ли су сви подаци исправно унети у Уговор о раду.

Контрола ће се спровести у складу са интерним контролним процедурама.

4. Ступање запосленог на рад

Члан 11.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да почне да ради дана утврђеног уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству,
- 2) смртни случај члана уже породице,
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова,
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

5. Пробни рад

Члан 12.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

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

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 13.

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

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и мора имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.

Комисија из става 1. овог члана 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.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор на основу извештаја комисије из става 1. овог члана.

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

6. 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.

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

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка,
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта,
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола,
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци,
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. тач. 1)–3) овог члана по истом, односно другом правном основу.

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

7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 15.

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 из става 1. овог члана у складу са законом и ПКУ.

8. Радни однос са непуним радним временом

Члан 16.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на одређено и на неодређено 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, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на

непуно радно време.

9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 17.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 9. овог правилника, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада,
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава,
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу,
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,

б) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

Основна плата запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим правилником.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

10. Приправници

Члан 18.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло

одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о организацији и систематизацији послова Здравствени радници и здравствени сарадници не могу обављати самосталан рад док не обаве приправнички стаж и положе стручни испит у складу са Законом о здравственој заштити.

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

Члан 19.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Члан 20.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад из реда запослених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог из става 1. овог члана и да се придржава закона и одредаба овог правилника.

Члан 21.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да полаже испит, у складу са законом.

Уколико законом нису прописани врста и услови за полагање, испит код послодавца полаже се пред комисијом која се састоји од председника и најмање два члана који имају најмање исти ниво образовања као и приправник.

О полагању испита комисија издаје уверење.

Члан 22.

Приправник који је положио испит из члана 21. став 1. овог правилника распоређује се на радно место за које је оспособљен за самосталан рад.

Приправнику који не положи испит из става 1. овог члана престаје радни однос код послодавца.

Члан 23.

Приправнички стаж може се обављати и у облику волонтерског рада, као рад ван радног односа.

11. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 24.

Послодавац може са директором да закључи уговор о раду и заснује радни однос на неодређено или одређено време или да са директором или другим законским заступником уреди међусобна права, обавезе и одговорности, уговором о правима и обавезама директора.

Уговор из става 1. овог члана у име послодавца закључује председник управног одбора установе.

Лице које обавља послове директора по основу уговора о правима и обавезама директора има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 25.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада код послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџбеника и друге стручне литературе, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава послодавца, у висини одређеној одлуком директора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању, и то за време утврђено програмом усавршавања.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права утврђена правилником о стручном оспособљавању и усавршавању, у складу са програмом стручног усавршавања и финансијским планом.

Трошкове стручног усавршавања здравствених радника и здравствених сарадника сноси послодавац.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 26.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са уговором.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Накнада за време приправности из става 4. овог члана утврђује се уговором о раду у складу са законом.

2. Скраћено радно време

Члан 27.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада

на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

3. Прековремени рад

Члан 28.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Дежурство, приправност и рад по позиву као облици прековременог рада здравствених радника спроводе се у складу са ПКУ.

Запосленом се, пре почетка обављања прековременог рада, издаје налог за прековремени рад са разлoзима и трајањем прековременог рада, сем у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада.

Члан 29.

Послодавац може спровести контролу оправданости давања налога за прековремени рад,

Послодавац проверава да ли је налог за прековремени рад оправдан са аспекта искоришћености редовног радног времена и радног учинка.

Проверу контролу из става 1. овог члана врши лице које послодавац овласти.

4. Распоред радног времена

Члан 30.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац. Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена али не дуже од 12 часова дневно, осим у складу са чл. 36. ПКУ и запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 31.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због наступања непредвиђених околности.

5. Прерасподела радног времена

Члан 32.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

Члан 33.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 34.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од осам часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 35.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама. Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 36.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са законом. Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на 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 у прерасподели 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.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

4. Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

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

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

Члан 39.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који раде скраћено радно време, у складу са законом и ПКУ, имају право на коришћење годишњег одмора у трајању од 40 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава у складу са чланом 49. ПКУ.

Под стажом осигурања подразумева се само стаж осигурања који је уписан у радну књижицу запосленог као и стаж осигурања код послодавца.

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

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

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

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

Члан 42.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог руководиоца радне јединице.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови руководиоца радних јединица се усклађују са потребама посла и доноси се коначан план коришћења годишњег одмора.

Контролу усклађености плана годишњег одмора са потребама посла врши овлашћено лице послодавца.

Члан 43.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора. Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу радне јединице.

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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 44.

Пре доставе решења о коришћењу годишњег одмора запосленом врши се контрола исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице одређено интерним процедурама.

Члан 45.

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

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 46.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

1. склапања брака, седам радних дана,
2. склапања брака детета 3
3. рођења детета 5
4. порођаја другог члана уже породице 1
5. усвајања детета 5
6. теже болести члана уже породице, седам радних дана,
7. селидбе 3
8. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом 5
9. учествовања на такмичењима које организује синдикат, до седам радних дана,
10. упућивања на превентивно рекреативне одморе, седам радних дана,
11. успешно окончаног посла, због појачаног психофизичког напора 5
12. образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим планом рада, односно планом стручног усавршавања 5

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се у току једне календарске године користити у укупном трајању од највише 10 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још и:

1. због смрти члана уже породице – пет радних дана,
2. за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви два узастопна радна дана,
3. за време трајања професионалне рехабилитације, у складу са законом, обављања волонтирања у хуманитарним удружењима и организацијама до два радна дана, а највише четири радна дана у току календарске године.

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.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право и на одсуство:

1. за време елементарне непогоде (земљотрес, поплава, бујица и сл.) у трајању до дана
2. за време обављања функције у органима (државним, синдиката, струковних удружења...) по потреби .

Члановима уже породице, у смислу ст. 1. и 2. овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац и усвојеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 47.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду плате из члана 42. овог правилника доноси се решење на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа.

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

Члан 48.

Пре доставе решења запосленом из члана 47. овог правилника врши се контрола исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице одређено интерним контролним процедурама.

6. Неплаћено одсуство и мировање радног односа**Члан 49.**

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у случају:

– дошколовања, специјализације или друге врсте образовања и стручног усавршавања у трајању до 12 месеци

– учешћа у студијским или експертским групама од интереса за послодавца или учешћа у реализацији пројеката од интереса за послодавца до 12 месеци

– лечења члана уже породице запосленог из члана 46. став 4. овог правилника, ван места боравка или у иностранству – док траје то лечење,

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом и уговором о раду није друкчије одређено.

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Под одговарајућим доказима из става 3. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања, потврда о учешћу у пројекту или стручној групи, решење о премештају у друго место рада супружника запосленог, потврда о боловању дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за плаћено одсуство.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа у складу са законом.

Члан 50.

Пре доставе решења запосленом из члана 49. овог правилника треба извршити контролу исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице одређено интерним процедурама о контроли.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 51.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом:

- безбедност и заштиту здравља на раду,
- заштиту личних података,
- посебну заштиту појединих категорија запослених млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама,
- заштиту материнства,
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

Члан 52.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду. Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези са узроцима, облицима и последицама злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима, као и способност за сарадњу.

Члан 53.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Плата****Члан 54.**

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

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

Основна плата и додаци на плату из чл. 96 ПКУ рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

Члан 55.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака 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.

Члан 56.

Уколико се плата или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

Члан 57.

Основна плата је новчано изражена вредност послова конкретног радног места за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак.

Послодавац води евиденцију о времену проведеном на раду запослених.

Основна плата одређује се на основу услова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Члан 58.

Радни учинак подразумева квалитет, обим и ефикасност обављања послова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, као и однос према радним обавезама код послодавца, за чије обављање је запослени засновао радни однос.

Елементи за сагледавање, обрачун и исплату радног учинка:

- квалитет обављеног посла,
- извршавање задатака у утврђеним роковима,
- финансијски ефекат обављеног посла,
- допринос тимском раду,
- додатак по основу рада под посебним условима.

Запосленом који, на основу елемената из става 2. овог члана, остварује већи радни учинак од уобичајеног, уговорена плата се може увећати сразмерно радном учинку.

Члан 59.

Запослени има право на додатак на плату у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду, у складу са законом:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основне плате,
- за рад ноћу – 26% од основне плате,
- за рад недељом – 20% од основне плате,
- за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) – 26% од основне плате,
- за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице

У случају када се запослени здравствени радник позове из приправности, престаје приправност 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 проведени у приправности у износу од 10% вредности радног сата основне плате.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 2. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 60.

Приправник има право на плату у висини од 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања као и остали запослени, у складу са овим правилником и уговором о раду.

Члан 61.

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. Минимална зарада**Члан 62.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена

проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

3. Накнада плате

Члан 63.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим правилником и уговором о раду, и то за време: коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе на позив државног органа и др. за време државних и верских празника у складу са законом, 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, стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада, 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.

Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини:

- 1) 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, ако законом није друкчије одређено.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада зараде не може бити мања од минималне зараде.

Члан 66.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у предходна три месеца у којем је наступила за време прекида рада до кога је дошло

наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

4. Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду:

- 1) за долазак и одлазак са рада, за запослене, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са овим правилником и уговором о раду,
 - 2) за време проведено на службеном путу у земљи запосленом се исплаћује накнада трошкова за трошкове исхране (дневнице за службено путовање у земљи) у висини 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 да 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 50% дневнице,
 - 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника.
- Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка са пута.
- Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза, односно коришћења сопственог возила у службене сврхе, до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Коришћење службених возила у приватне сврхе регулише се посебним актом.

5. Друга примања

Члан 69.

Запослени има право и на друга примања:

- 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 статистику, 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 висини три просечне зараде и разлике зараде коју остварује на основу премештаја на друге послове као последице повреде на раду или професионалног обољења и зараде коју би остварио на пословима на којима је радио пре премештаја,
4) новогодишњу награду у једнаком износу, о чијој висини влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

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

Члан 70.

Послодавац може запосленом, у складу са финансијским могућностима, на основу достављених доказа, да исплати солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана уже породице запосленог,
- 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.

Докази из става 1. овог члана су: потврда о спречености за рад запосленог или члана његове уже породице, извештај лекара специјалисте о потреби за медицинским помагалом, извршавањем хируршке интервенције, односно коришћењем одговарајућих лекова, потврда органа локалне самоуправа или другог органа о уништењу или оштећењу имовине и друге исправе којима се доказује потреба за пружањем помоћи.

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације из става 2. овог члана до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Члановима уже породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску овавезу издржавања.

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.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленом обезбеди зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника.

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду за 10, 20, 30 и 35 година рада проведених у радном односу 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.

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 72.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са финансијским могућностима и одлуком директора уз предходно прибављено мишљење синдиката.

Послодавац може из сопствених прихода да исплати награду запосленим женама поводом 8. марта, уплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, уплати премију за добровољно пензијско осигурање, накнаду за коришћење мобилног телефона у службене сврхе и друге помоћи.

О остваривању права из става 1. овог члана послодавац доноси одлуку којом се утврђује и висина износа средстава која су обезбеђена за поједине намене у току календарске године у којој је одлука донета.

Члан 73.

Пре потписивања одлуке о исплати других примања запосленом из овог правилника врши се контрола исправности унетих података и могућности исплате у складу са важећим прописима.

Контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца.

VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 74.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име ни за свој рачун, као ни у име ни за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције), као и забрана конкуренције у року до две године по престанку радног односа код послодавца ако је уговором о раду утврђена новчана накнада за забрану конкуренције у одговарајућој висини. Забрана конкуренције може да се утврди уговором о раду само ако запослени ради на пословима на којима може да стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или може да дође до сазнања о пословним информацијама и тајнама послодавца.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 75.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 76.

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

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 77.

Послодавац може, у складу са законом и ПКУ, запосленом понудити измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима због потреба процеса и организације рада, а потреба процеса и организације рада постоји,
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 80. овог правилника,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 81. овог правилника,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права,
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања која су садржана у уговору о раду,
- 6) у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима установе,
- 7) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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 става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и тачка 3) и става 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтевају иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 78.

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

Члан 79.

Пре доставе анекса из члана 77. овог правилника врши се контрола исправности у смислу да ли садржи све потребне податке и да ли је правилно означен члан основног уговора који се мења.

Контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице код послодавца.

2. Премештај у друго место рада

Члан 80.

Запослени може да буде распоређен на рад код истог послодавца из једног места у друго место рада без његовог пристанка, осим ако је члан тима изабраног лекара:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км 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 саобра

Запослени који не могу бити распоређени у смислу става 1. овог члана утврђени су чланом 22. ПКУ.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 81.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 80. тачка 2) овог правилника.

Члан 82.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 83.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Изузетно, 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.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности веће од 500.000,00 динара (или други износ).

Члан 84.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 83. овог правилника, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде плате и пуног износа основне плате, ако:

1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правноснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 85.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, 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.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 86.

Радни однос, у складу са законом, 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 87.

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.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 88.

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.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 89.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 90.

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

- 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 у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана, остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прате се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

Члан 91.

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

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5) учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца, финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са закон

Члан 92.

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

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад,
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена, што има или може да има утицај на обављање посла,
- 5) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- 6) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 7) одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност,
- 8) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора,
- 9) се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом,
- 10) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. тачка 3) и тачка 4) овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 4. овог члана.

Члан 93.

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

- 1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- 2) одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 94.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 91. и 92. овог правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Члан 95.

Пре потписивања акта из члана 94. овог правилника треба извршити контролу да ли садржи све прописане елементе.

Контролу из става 1. овог правилника врши овлашћено лице послодавца.

Члан 96.

У случајевима из чл. 91. и 92. овог правилника, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје

утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

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

Члан 97.

Послодавац може запосленом из члана 90. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 96. овог правилника ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 98.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду.

XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 100.

Одређивање запослених који су вишак врши се у складу са кадровским планом за запослене у здравственим установама из плана мреже који доноси министар за послове здравља

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 101.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 93. тачка 1) овог правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 102.

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

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, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 103.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 93. тачка 1) овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

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

Члан 104.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 91. овог правилника 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.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 105.**

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

Члан 106.

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

Члан 107.

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

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

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

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

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

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 108.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 109.

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

Члан 110.

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње,
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача,
3. мере ради отклањања утврђених неправилности,
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача,
5. друга питања.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Услови за рад синдиката су уређени у складу са законом и одредбама ПКУ.

Члан 111.

Послодавац, у складу са финансијским и другим могућностима, без накнаде трошкова обезбеђује услове за рад синдиката:

- 1) доставља обавештења о економским и радноправним и социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката,
- 2) омогућава коришћење просторија за рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова послодавца,
- 3) обезбеђује плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција, колективног преговарања, заступања запосленог пред арбитром или судом, и то сразмерно броју чланова, у складу са законом,

- 4) пружа административну и техничку помоћ која подразумева употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и друге опреме послодавца,
- 5) врши обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката,
- 6) омогућава организовање и одржавање синдикалних састанака, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова,
- 7) омогућава истицање обавештења и других докумената на огласним таблама послодавца, као и самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца.

Члан 112.

Представник синдиката који одсуствује са рада у складу са чланом 111. овог колективног уговора има право на накнаду плате.

У Убу, 30. априла.2015. године

Директор Дома здравља Уб
Биљана Николић, с.р.

Синдикат Дома здравља Уб
Јасмина Јанковић Цветковић, с.р.

Накнаду плате из става 1. овог члана исплаћује послодавац.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 113.**

Предлог за измене и допуне овог правилника могу да поднесе свака уговорна страна у писаном облику. Орган који је донео правилник дужан је да се изјасни о предлогу у року од 15 дана од пријема предлога за измену и допуну овог правилника.

Члан 114.

Ступањем на снагу Колективног уговора престаје да важи Правилник о раду Дома здравља Уб од 19.02.2015.год.

Члан 115.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине Уб".

Председник општине Уб
Дарко Глишић, с.р.

Синдикат
медицинских сестара и техничара Србије
Основна организација Дома здравља Уб
Зорица Марковић Јовић, с.р.

САДРЖАЈ