

Na osnovu člana 3. tačka 6. člana 240 Zakona o radu RS („Sl. glasnik RS broj:1/016), člana 44. tačka 2. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u oblasti zdravstva („Sl. glasnik RS“ broj:72/016 i 111/016) i člana 44. tačka 7. Statuta JZU Doma zdravlja „Sveti Vračevi“ Čelinac, Upravni odbor Doma zdravlja „Sveti Vračevi“ Čelinac, na sjednici održanoj dana 28.02. 2017.godine, uz prethodno mišljenje Sindikata Doma zdravlja, donio je:

P R A V I L N I K O R A D U

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuje se: Institut konkursa i oglasa za prijem radnika, uslov probnog rada, način zaključivanja ugovora o radu, radno vrijeme radnika, odmori i odsustva po osnovu rada, posebne mjere zaštite na radu, posebna zaštita žena i materinstva, bolesnih i invalidnih radnika, utvrđivanje radnih mjesta sa povećanim rizicima, naknadama plate i ostala primanja, disciplinska odgovornost, postupak naknade štete i prestanak ugovora o radu.

Za Odredbe kojima se regulišu pitanja iz oblasti zakonodavstva a koje nisu regulisane ovim Pravilnikom primjenjivaće se neposredno odredbe Zakona o radu i odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u oblasti zdravstva.

II PRIJEM RADNIKA – INSTITUT KONKURSA I OGLASA

Član 2.

Za prijem radnika, Dom zdravlja u sredstvima javnog informisanja, raspisuje konkurs ili oglas (dnevne novine na teritorije RS, E-mail adrese Doma zdravlja) u kojim traži prijem radnika na poslove koji su određeni u Pravilniku o sistematizaciji i unutrašnjoj organizaciji Doma zdravlja.

1. Konkurs se objavljuje za prijem radnika isključivo za poslove u Domu zdravlja za koje je potrebna Viša ili Visoka stručna sprema.

Obavezni elementi u konkursu su opšti i posebni uslovi koji su određeni zakonom.

U konkursu je alternativno postavljen poseban uslov – probni rad koji se zavisno od radnog mjesta može napisati kao poseban uslov ili se ne mora napisati kao poseban uslov.

Direktor Doma zdravlja svojom odlukom imenuje Konkursnu komisiju koja se sastoji od 4 (četiri) člana i moraju imati najmanju stručnu spremu koja se traži konkursom. Komisiju čine predsjednik komisije i članovi komisije, direktor imenuje predsjednika komisije.

Zadatak komisije je da objavi konkurs u sredstvima javnog informisanja (rok za konkurs je zavisno od traženog zanimanja je od 8 do 15 dana) i da poslije završenog roka za prijem radnika na konkurs pregleda prispjelu dokumentaciju za svakog radnika i da nepotpunu i neblagovremenu dokumentaciju uz zaključak vrati podnosiocu sa obrazloženjem da se nepotpune i nablagovremene prijave neće uzimati u razmatranje. Blagovremene i potpune prijave uzimaju se u razmatranje i obavještavaju se podnosioci prijave pismenim putem o vremenu, mjestu i načinu održavanja intervjua i poslije objavljenog intervjua podnosioci prijave se boduju i po principu najvećeg broja bodova sačinjava se rang lista podnosioca zahtjeva na konkurs i kandidat koji ima najveći broj bodova Komisija predlaže direktoru da sa istim sklopi ugovor o radu.

Komisija je dužna da u roku od 2 (dva) dana od dana završetka konkursa i odabira izabranog kandidata obavijesti sve učesnike konkursa o izabranom kandidatu, sa pravnom poukom o žalbi drugostepenom organu u Domu zdravlja.

Po završetku ovog postupka, direktor sa izabranim kandidatom sačinjava ugovor o radu.

2. Oglas se raspisuje za upražnjeno radno mjesto sa SSS ili nižom stručnom spremom na način i u postupku koji je određen za postupak instituta konkursa.

III – ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA UGOVORA O RADU

Član 3.

Ugovor o radu se zaključuje između radnika i poslodavca.

Ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme.

Kada se ukaže stvarna potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, i poslije sprovedene procedure konkursa ili oglasa direktor donosi rješenje o zasnivanju radnog odnosa, a potom zaključuje ugovor o radu sa radnikom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme se zaključuje pod uslovima određene zakonom sa unaprijed određenim objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja i to:

- zamjena odsutnog radnika do njegovog povratka (bolovanje, trudničko bolovanje, itd.),
- privremenog povećanja obima posla,
- zamjena odsutnog radnika do godinu dana,
- obavljanje posla sa unaprijed određenim rokom izvršenja posla.

Ugovor o radu poslodavac i radnik mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu sa prekidima ili bez prekida i ne može biti duži od 24 mjeseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda od 24 mjeseca.

Izuzetno ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na duži period od 24 mjeseca i to u slučaju:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika,
- za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci i
- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova u skladu sa propisima o penzijsko i invalidskom osiguranju.

Član 4.

Lice koje traži zaposlenje i radnik koji zaključi ugovor o radu sa Domom zdravlja ne može biti stavljeno u neravnopravni položaj zbog rase, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu, te tjelesnih poteškoća, kao i žene u trudnoći.

Član 5.

Dom zdravlja i lice iz člana 3 ovog Pravilnika potpuno slobodno i ravnopravno uz jednake uslove propisane Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom, učestvuju na tržištu rada i poslodavca.

Prestanak radnog odnosa na određeno vrijeme

Radni odnos zanovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

IV - PROBNI RAD

Član 6.

Poslodavac sa radnikom može prilikom zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme pod uslovom da je probni rad sa rokom trajanja naveden kao poseban uslov u oglasu ili konkursu sklopiti sa radnikom ugovor o radu sa uslovima probnog rada.

Ugovor o radu sa posebnim ugovorom o probnom radu može se ugovoriti sa radnikom najviše do 3 (tri) mjeseca, a izuzetno može se produžiti još do 3 (tri) mjeseca.

Direktor svojom odlukom imenuje rukovodioca za praćenje rada kandidata – radnika sa uslovima probnog rada.

Rukovodilac mora imati najmanje kvalifikaciju i stepen stručne sprema radnika čiji rad nadziru, kao i potrebno radno iskustvo na tim poslovima kod poslodavca.

Rukovodilac svaki radni dan vrši stručni nadzor i ocjenjivanje kandidata, radniku – kandidatu postavljaju radne zadatke i rokove za izvršenje tih zadataka itd.

Rukovodilac ocjenjuje rad kandidata sa ocjenom od 1 do 5 i to zapisnički konstatuje.

Po isteku probnog rada komisija daje konačnu ocjenu rezultata sa pratećom dokumentacijom o ocjenjivanju rada kandidata sa pojedinačnim ocjenama od strane svakog člana komisije sa konačnim prijedlogom direktoru.

Komisija može da donese prijedlog direktoru za prijem radnika ako je zadovoljio na radu prilikom probnog rada ili da se sa radnikom pekinog Ugovor o radu iz razloga što nije zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, direktor sa istim zaključuje ugovor o radu.

Ukoliko radnik nije zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada i to po mišljenju komisije, direktor sa istim raskida ugovor o radu.

Poslodavac i radnik mogu da otkazu ugovor o radu sa posebnim uslovima probnog rada i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz otkazni rok od sedam dana.

U slučaju da ugovor o radu sa posebnim uslovima probnog rada otkaze poslodavac, odluku o otkazu je dužan pismeno obrazložiti i uručiti radniku.

Član 7.

UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Poslodavac može da zaključi ugovor sa licem koje nije pripravnik (položio stručni ispit) i to ugovor o stručnom usavršavanju, a koji želi da stekne posebno znanje i sposobnosti za samostalan rad u svojoj struci.

Poslije obavljenog stručnog usavršavanja, poslodavac može, a na traženje tog lica napisati pismene karakteristike rada tog lica za vrijeme obavljanja stručnog usavršavanja i osposobljavanja u Domu zdravlja.

V – USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Član 8.

Dom zdravlja će u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti svojim zaposlenim radnicima obezbijediti kontinuirano usavršavanje za potrebe radnih mjesta na kojima rade.

Usavršavanje radnika vrši se u skladu sa godišnjim programom usavršavanja.

Član 9.

Prijem pripravnika se može vršiti i u svojstvu volontera – pripravnika i to bez zaključivanja ugovora o radu ako je položen stručni ispit ili radno iskustvo uslov za zasnivanje radnog odnosa.

Poslodavac sa volonterom zaključuje ugovor o obavljanju volonterskog posla u kojem navodi vrijeme trajanja ugovora o volonterskom poslu koje je određeno Zakonom za određeno stručno zvanje, zdravstvenu zaštitu volontera od strane Zavoda za zapošljavanje, a Dom zdravlja plaća za svakog volonera novčanu naknadu Zavodu za zapošljavanje koje pokriva zdravstveno osiguranje volontera u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Volonter je dužan da se pridržava odredbi ugovora zaključenim sa poslodavcem, da obavlja staž prema programu za obavljanje pripravničkog staža, u suprotnom poslodavac može sa volonterom da raskine ugovor. Poslije obavljenog volonterskog – pripravničkog staža mentor (Stručno lice za praćenje rada volontera) u Domu zdravlja volonteru ispunjava pripravničku knjižicu koju potpisuje mentor i direktor Doma zdravlja.

Član 10.

Ugovor o radu se može zaključiti sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Pripravnikom se smatra lice koje je završilo srednju školu, višu školu ili fakultet koje po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koji treba po zakonu položiti stručni ispit.

Pripravnički staž traje šest mjeseci za SSS, devet mjeseci za VŠ, a dvanaest mjeseci za VSS.

Pripravniku - radniku koji nije položio stručni ispit pripada plata u iznosu od 80% od pune plate radnog mjesta na kome pripravnik obavlja staž, odnosno radi radnik.

VI - RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Član 11.

Radnik se raspoređuje na radno mjesto za koje se zasniva radni odnos i koje je navedeno u ugovoru o radu. Zaposleni se u toku rada može rasporediti na svako radno mjesto u mjestu rada koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, ako postoji potreba procesa i organizacije rada, a u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

Poslodavac može radnika, za vrijeme trajanja ugovora o radu, uputiti na rad na drugom mjestu bez njegovog pristanka ako su ispunjeni slijedeći uslovi:

1. Ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog djela.
2. Ako je udaljenost od mjesta u kome radnik radi do mjesta u kojem se raspoređuje na rad manje od 50 kilometara u jednom pravcu i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbjeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju.
3. Ako radno mjesto u drugom mjestu rada odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenom radom
4. Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, majka sa djetetom do 3 godine života, majka djeteta zaostalog u razvoju ili sa teškim urođenim ili stečenim oboljenjima i stanjima, zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost 2 (druge) kategorije i invalidi sa preostalom, odnosno smanjenom random sposobnošću ne mogu da budu raspoređeni na rad u drugo radno mjesto osim pismenog pristanka radnika.

VII RADNO VRIJEME

Član 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova sedmično.

Puno dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati za petodnevnu radnu sedmicu.

Redovno radno vrijeme u prvoj smjeni traje od 7^{oo} - 15^{oo}.

Redovno radno vrijeme u drugoj smjeni traje od 12^{oo} - 20^{oo}.

Redovno radno vrijeme hitne pomoći u radne dane traje od 15^{oo} - 7^{oo} časova narednog dana, a subotom i nedeljeom državnim praznicima od 7^{oo} jednog do 7^{oo} časova narednog dana.

Redovno radno vrijeme radnika raspoređenih na radna mjesta održavanja higijene traje od 12^{oo} do 20^{oo} časova.

Raspored radnog vremena u okviru radne sedmice utvrđuje poslodavac. Poslodavac je dužan da izvrši raspored radnog vremena radnika najmanje za 30 radnih dana i da to oglasi na način koji je pristupačan svim radnicima kao i da vodi dnevnu evidenciju o prisustvu radnika na radu. U evidenciji poslodavac je dužan da navede vrijeme početka i završetka dnevnog rada radnika. Poslodavac je dužan da obavjesti radnike o rasporedu i promjeni radnog vremena u kraćem roku od 5 dana ali ne kraćem od 24h unaprijd u slučaju potrebe posla u sljed nastupanja nepredviđenih okolnosti koje za posledicu imaju nastanak nepredviđenih troškova i kazni za poslodavca.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smjenama ili to zahtjeva organizacija rada puno ili nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po radnim sedmicama već se utvrđuje kao prosječno sedmično radno vrijeme na mjesečnom nivou. U slučaju da radnik radi u smjenama može da radi najduže 12 časova dnevno, a najduže 48 časova sedmično uključujući i prekovremeni rad.

Po potrebi može se utvrditi i drugačije radno vrijeme sa ciljem efikasnijeg rada, o čemu odluku donosi direktor, koji je dužan da na prvoj narednoj sjednici informiše članove Upravnog odbora o razlozima utvrđivanja drugačijeg radnog vremena u Domu zdravlja. Za zaposlene u Domu zdravlja uvodi se dežurstvo u skladu sa potrebama stanovništva i oblicima pružanja zdravstvenih usluga. Dežurstvom se smatra poseban oblik rada kada je radnik prisutan u zdravstvenoj ustanovi poslije isteka redovnog radnog vremena i podrazumjeva rad poslije prve ili druge smjene, a završava se početkom rada prve smjene.

Za zaposlene u Službi hitne medicinske pomoći uvodi se i pripravnost.

Pripravnost je poseban oblik rada hitne medicinske pomoći kada osoblje nije prisutno u prostorijama hitne pomoći, ali moraju biti dostupni radi pružanja neophodne hitne medicinske pomoći.

Član 13.

U slučaju neplaniranog povećanja obima poslova, zbog vremenskih nepogoda, požara, zemljotresa, epidemije i drugih nesreća, radnik je dužan da radi duže od punog radnog vremena /prekovremeni rad/.

Prekovremeni rad ne može trajati više od 10 časova sedmično, odnosno 180 časova godišnje.

Izuzetno može se utvrditi maksimalno trajanje prekovremenog rada do 230 časova godišnje.

Za vrijeme prekovremenog rada radniku pripada uvećanje plate u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, a utvrđuje se Pravilnikom o platama i drugim primanjima.

Prekovremeni rad se ne može odrediti radnicima mlađim od 18 godina života, trudnim ženama, majkama sa djetetom do tri godine života, samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od 6 godina.

Izuzetno ovim radnicima na njihov pismeni zahtjev, poslodavac može odobriti da rade prekovremeno.

Član 14.

Noćnim radom smatra se rad između 22 časa i 6 časova narednog dana.

Radnici mlađi od 18 godina ne mogu biti raspoređeni u noćni rad.

Za radnike mlađe od 18 godina noćni rad se smatra rad između 19 časova i 6 časova narednog dana.

Trudne žene, počev od 6 mjeseci trudnoće i majke sa djetetom do dvije godine ne mogu biti raspoređene da rade noćni rad.

Za dežurstvo i pripravnost primjenjuju se odredbe Zakona o zdravstvenoj zaštiti i Posebnog kolektivnog ugovora.

Pripravnost se može uvesti ako se ne prekida zdravstvena zaštita, i ne može obezbijediti smjenskim radom ili dežurstvom ili nije racionalno uvođenje dežurstva.

VIII ODMORI I ODSUSTVA

Član 15.

Radnik sa punim radnim vremenom ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta, a koji ne može biti u prva dva ili poslednja dva sata radnog vremena.

Vrijeme odmora je uračunato u radno vrijeme.

Član 16.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati.

Član 17.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Član 18.

Radnik ima pravo na godišnji odmor najmanje četiri radne sedmice, odnosno najmanje 20 radnih dana.

Radnik koji je prvi put zasnovao radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 dana stiče pravo na korištenje godišnjeg odmora poslije šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustvu sa rada uz naknadu plate.

Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može osporiti.

Član 19.

Godišnji odmor uvećava se radniku po jedan dan za svake četiri navršene godine radnog staža.

Godišnji odmor se uvećava:

1. Samohranom roditelju, staraocu i usvojiocu sa maloljetnim djetetom do 7 godina2 dana,

2. Roditelju, staratelju i usvojiocu djeteta sa teškim fizičkim i mentalnim obolenjima.....3 dana,

3. Radnicima na poslovima sa posebnim rizicima na radu do 6 radnih dana,

Radnik koji nema najmanje 6 mjeseci neprekidnog staža ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 1 dan za svaki navršeni mjesec rada.

Subota se ne računa u dane godišnjeg odmora.

Godišnji odmor radnika ne može se utvrditi duže od 30 radnih dana.

1. Plaćeno odsustvo

Član 20.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 5 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

1. Prilikom sklapanja braka 5 radnih dana,
2. Prilikom smrti člana uže porodice 5 radnih dana,
3. Prilikom smrti člana šire porodice (djed, baka,brat, sestra i članovi uže porodice bračnog supružnika)... 3 radna dana,
4. Teže bolesti člana uže porodice 3 radna dana,
5. Rađanja djeteta..... 3 radna dana,
6. Dobrovoljnog davanja krvi..... 2 radna dana
prilikom svakog davanja krvi
7. Radi zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba.. 2 radna dana
8. Preseljenja u drugi stan 2 radna dana,
9. Polaganja stručnog ispita 1 radni dan

Uz zahtjev za korištenje plaćenog odsustva po svim osnovama potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

Poslodavac može na zahtjev radnika odobriti plaćeno odsustvo duže od 5 radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima i to najduže do 7 radnih dana u toku kalendarske godine.

Poslodavac uz konsultacije sa Sindikatom Doma zdravlja može radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog, privremenog smanjenja posla kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko-finansijske, tehničko – tehnološke prirode ili posledica više sile.

Za vrijeme trajanja odsustva radnik ne dolazi na posao i ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa Zakonom o radu.

Članom uže porodice smatraju se: bračni drug, vanbračni drug, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, brat, sestra i maćeha, a članovi šire porodice su: djed, baka, brat, sestra i članovi uže porodice bračnog supruga.

2. Neplaćeno odsustvo

Član 21.

Poslodavac može na pismeni zahtjev radnika odobriti neplaćeno odsustvo u sledećim slučajevima:

1. Stručnog ili naučnog usavršavanja u inostranstvu za potrebe Doma zdravlja koje može trajati do jedne godine,
2. Njega teško oboljelog člana uže porodice do tri mjeseca,
3. U drugim opravdanim slučajevima na zahtjev zaposlenog do tri mjeseca.
4. Neplaćeno odsustvo može trajati do 3 mjeseca osim u slučajevima stručnog ili naučnog usavršavanja u inostranstvu koji može trajati do 1 godine.

IX ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita na radu

Član 22.

Poslodavac je dužan da obezbijedi sve potrebne uslove zaštite na radu kojim se štiti fizičko i psihičko zdravlje radnika u procesu rada u Domu zdravlja.

Član 23.

Poslodavac je odgovoran za posledice nesreće na radu koje mogu nastupiti zbog neispravnosti objekata, mašina, uređaja i drugih sredstava koji se koriste u procesu rada.

Član 24.

Poslodavac je dužan da prilikom prijema radnika, istog upozna sa sredstvima rada koja su mu povjerena, odnosno da istim rukuje u skladu sa namjenama i osobinama tog sredstva i da se pri radu koristi odgovarajućim sredstvima zaštite na radu.

Član 25.

Radno mjesto sa otežanim uslovima rada utvrđuje se prema Aktu o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini Doma zdravlja i prema odluci nadležnog Ministarstva rada i socijalne zaštite.

Član 26.

Zaposleni na radnom mjestu sa otežanim uslovima rada imaju pavo na skraćeno radno vrijeme u trajanju od 6 časova (radno vrijeme sa povećanim rizikom), radno mjesto koje pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu postoji štetno dejstvo na zdravlje radnika, a koje je utvrđeno od strane nadležnog Ministarstva rada, a na osnovu zahtjeva poslodavca, radnika, inspektora rada ili Sindikata Doma zdravlja.

Član 27.

Ne može se odbiti prijem u radni odnos žene zbog toga što je trudna, niti joj se može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo, kao i ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života rasporediti na rad na drugo radno mjesto rada izvan sjedišta poslodavca i na rad noću, osim uz njen pristanak.

Član 28.

Trudnim ženama, počevši od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do jedne godine života zabranjen je noćni rad koji obuhvata vrijeme od 22^{oo} časa do 6^{oo} časova narednog dana.

2. Posebna zaštita radnika

Član 29.

Poslodavac je dužan da svom radniku omogući povratak na posao, nakon isteka izborne funkcije u državnom organu ili organizaciji, komori, organima sindikata i političkim strankama ukoliko se radnik prijavi poslodavcu u roku od pet dana od dana isteka funkcije.

Član 30.

Ne može se odbiti prijem u radni odnos žene zbog toga što je trudna, niti joj se može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.

Član 31.

Na osnovu preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće ili dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja.

Ako poslodavac nema mogućnost rasporeda na druge poslove, žena ima pravo odsustva sa rada uz naknadu plate.

Član 32.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

Za blizance i svako treće i naredno dijete porodiljsko odsustvo traje 18 mjeseci.

Porodiljsko odsustvo može početi 28 dana prije porođaja po zahtjevu žene ili preporuke ljekara.

Član 33.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko ocijeni doktor medicine, radi oporavka od porođaja i psihičkog stanja gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno gubitka djeteta.

Član 34.

Ako majka djeteta umre, napusti dijete ili iz drugih opravdanih razloga ne može da brine o djetetu, odsustvo ima zaposleni otac ili usvojilac.

Član 35.

Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, dok dijete ne navrší dvije godine života, ukoliko je prema nalazu doktora medicine potrebna pojačana njega djeteta.

Ovo pravo može koristiti i staratelj djeteta.

Član 36.

Radniku koji je povrijeđen na poslu ili je obolio od profesionalne bolesti ne može se otkazati ugovor o radu, za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad.

X - ZABRANA DISKRIMINACIJE

Član 37.

Diskriminacija lica nije dozvoljena u odnosu na:

- 1/ Uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- 2/ Uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- 3/ Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- 4/ Napredovanje u poslu,
- 5/ Otkaz ugovora o radu

Član 38.

Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola. Nije dozvoljena diskriminacija zasnovana na osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

1/ Ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja, koji je proporcionalan nužnim i opravdanim mjerama /zbog postizanja nacionalne ravnopravnosti/,

2/ Uspostavljanja specijalnih mjera radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova, po osnovu biološkog određenja.

Član 39.

Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih u daljem tekstu: Mobing, lica koje traže zaposlenje.

Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski i u dužem periodu psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja po osnovu pola iz stava 1. ovog člana, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku koji se žalio na nasilje.

Član 40.

Poslodavac ne može radniku da otkáže ugovor o radu u smislu odredaba Zakona o radu za vrijeme trudnoće, porodiljskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.

XI PLATE I NAKNADE

Član 41.

Radnik ostvaruje platu u skladu sa kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i Pravilnikom o platama i drugim primanjima.

Period za isplatu plata ne može biti duži od 30 dana.

Ukoliko se na dan dospjlosti ne isplati plata, radniku se do kraja mjeseca u kojem je dospjela plata uručuje pismeni obračun plate ili naknade koju je bio dužan isplatiti poslodavac.

Osnovna plata radnika uvećava se po osnovu složenosti, posebno otežanih uslova rada i posebnih rezultata rada, što se utvrđuje posebnim pravilnikom.

Sastavni dio osnovne plate je uvećanje po osnovu ukupnog radnog staža radnika, koji iznosi 0,3% za svaku godinu navršenog radnog staža osiguranja do navršenih 25 godina, a nakon navršenih 25 godina svaka naredna godina 0,5%.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu plate u visini od 100% za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, republičkih praznika i drugih dana kada se po zakonu ne radi, te privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu i profesionalne bolesti.

Radnik ima pravo na naknadu plate u slučaju učešća na izložbama inovacija po osnovu izuma, tehničkih unapređenja i drugih vidova stvaralaštva.

Visinu naknade utvrđuje komisija, s tim da ova naknada ne može biti niža od 10% godišnje ostvarene dobiti po ovom osnovu.

Član 42.

Naknada plate za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, državnog praznika, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, iznosi u visini od 100% od plate, kao da je radnik radio.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Naknada plate radniku koji je privremeno spriječen da radi zbog bolesti ili povrede koja nije nastala na radnom mjestu, isplaćuje se za bolovanje do 3 (tri) dana 70%, a za bolovanje više od 3 (tri), pa do 30 dana isplaćuje se 80% od neto plate koju bi radnik ostvario da je bio na radu.

Član 44.

Naknada plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva utvrđuje se u skladu sa propisima iz zdravstvenog osiguranja.

Radniku koji je povrijeđen na poslu, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad bez obzira da li je ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan rasporediti radnika – invalida sa preostalom radnom sposobnošću na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim i radnim sposobnostima.

Član 45.

Plata radnika uvećava se:

- po osnovu rada noću za35%
- rad na dane državnih praznika za50%
- u druge dane kada se ne radi za50%
- po osnovu obavljanja visoko-složenih, najsloženijih i izuzetno složenih poslova do 30%
- po osnovu posebnih i otežanih uslova rada..... od 5 do 15%,
- zaposleni koji rade sa jonizirajućim zračenjima, i odjeljenjima za karantinske bolesti i odjeljenjima koji se bave liječenjem pacijenata oboljelim od HIV pod uslovom da je to određeno iz oblasti zaštite na radu kao i aktom o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini Doma zdravlja..... 15%
- zaposleni u higijensko-epidemiološkoj službi..... 5%

Uvećanje se međusobno ne isključuje:

- po osnovu otežanih uslova rada za 5%
- za mjesečno veće izvršenje poslova za redovni rad od planiranog za 5%

Osnovna plata se umanjuje:

- u slučaju da radnik ne izvrši planirani mjesečni obim posla za..... 5%.

Član 46.

Radniku se ne može bez njegovog pristanka ili bez pravosnažne sudske presude vršiti obustavljanje plate radi naplate tuđeg potraživanja ili naknade štete, osim štete učinjene povredom radne obaveze.

Na osnovu pravosnažne sudske presude radniku se može odbiti najviše 50% plate na ime obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze radnika najviše do 1/3 plate.

Član 47.

Plate i ostala primanja radnika: dnevnice za službeno putovanje RS, u Federaciji BiH i u inostranstvu u visini koju odredi Vlada RS posebnim aktom.

Troškove prevoza kod dolaska i odlaska sa posla u visini pune cijene prevozne karte u javnom saobraćaju pod uslovom da prevoz nije organizovan od strane Doma zdravlja, otpremnina za odlazak u penziju u visini 3 (tri) prosječne plate zaposlenih u oblasti zdravstva isplaćena u poslednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, jubilarna novčana nagrada za 20 godina radnog staža kod poslodavca u visini jedne prosječne plate u djelatnosti zdravstvene zaštite i za 30 godina radnog staža kod poslodavca novčanu naknadu u visini dvije prosječne plate u djelatnosti zdravstvene zaštite, novčanu naknadu prilikom rođenja djeteta u visini jedne prosječne plate zaposlenih, naknadu troškova za korištenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla po nalogu poslodavca.

Ostale novčane pomoći radniku

Radniku ili njegovoj porodici na teret poslodavca isplaćuje se pomoć u slučaju:

- Smrti radnika u visini 3 (tri) prosječne plate zaposlenih u djelatnosti zdravstvene zaštite,
- Smrti člana uže porodice u visini 2 (dvije) prosječne plate zaposlenih u djelatnosti zdravstvene zaštite,
- Teške invalidnosti radnika u visini 2 (dvije) prosječne plate zaposlenih u djelatnosti zdravstvene zaštite,
- Dugotrajne bolesti radnika (određeno od strane ljekarske komisije) u visini od 1 (jedne) prosječne plate zaposlenih u djelatnosti zdravstvene zaštite.

XII ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 48.

Radnik je dužan da se pridržava radnih obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i opštim aktima, i da svoje radne obaveze izvršava na način koji neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza.

Za povredu radnih obaveza radnik je odgovoran poslodavcu, a ako je povredom radnih obaveza prčinjena materijalna šteta poslodavcu ili trećim licima ili ako je učinjeno krivično djelo ili prekršaj, radnik odgovara materijalno, odnosno krivično i prekršajno.

1. Povrede obaveza iz ugovora o radu od strane poslodavca

Član 49.

Povrede radne obaveze iz Ugovora o radu radnik čini neizvršavanjem, neblagovremenim i nesavjesnim izvršavanjem radnih obaveza.

Povredu radne obaveze radnik može izvršiti činjenjem, za koje povrede radnik odgovara u postupku za utvrđivanje odgovornosti.

Odgovornost za povrede radne obaveze ne isključuju krivični postupak.

Član 50.

Povrede radnih obaveza mogu biti:

1. Teže povrede radne obaveze,
2. Lakše povrede radne obaveze

Član 51.

Postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, utvrđuje direktor ili lice zaposleno u Domu zdravlja koji ima neophodnu stručnu spremu za sprovođenje disciplinskog postupka i utvrđivanje disciplinske odgovornosti radnika zbog učinjene lakše povrede radne obaveze.

Direktor u svojstvu disciplinskog organa izriče disciplinsku mjeru pismenog upozorenja radniku.

Radnik je odgovoran za počinjeni prekršaj ili krivično djelo koje počini za vrijeme rada.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za teže povrede radnih obaveza i dužnosti sprovodi disciplinska komisija Doma zdravlja, a koja se sastoji od tri člana od kojih jedan mora biti iz reda sindikata kojem radnik pripada.

Članove Disciplinske komisije imenuje Upravni odbor, osim predstavnika sindikata koga imenuje nadležni organ Sindikata.

Član 52.

Težom povredom radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se poslodavcu nanosi ozbiljna šteta.

Član 53.

Težom povredom radnih obaveza zbog kojih poslodavac može jednostrano raskinuti ugovor o radu sa radnikom smatraju se:

1. Odbijanje radnika da izvršava svoje radne obaveze,
2. Krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima i nanošenje štete trećim licima, koju je poslodavac dužan nadoknaditi,
3. Zloupotreba položaja sa materijalnim ili drugim štetnim posledicama,
4. Odavanje poslovne ili službene tajne,
5. Namjerno onemogućavanje ili ometanje drugih radnika da izvršavaju svoje radne obaveze čime se remeti redovan rad,
6. Nasilničko ponašanje prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada,
7. Korištenje alkohola ili droga ili opijanje za vrijeme radnog vremena,
8. Neopravdan izostanak sa posla u trajanju od 3 dana u kalendarskoj godini,
9. Nasilje na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje radnika i mobinga,

10. Davanje netačnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključivanje ugovora o radu,
11. Ako je pravosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom više od 3 (tri) mjeseca zatvora,
12. Ako odbije zaključenje Aneksa ugovora u smislu člana 170. stav 1. tačka 1. Zakona o radu,
13. Ako ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad – bolovanje u roku od 3 (tri) dana,
14. Ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad
15. Svako drugo ponašanje radnika koji čini materijalnu štetu ili krnji ugled Doma zdravlja.

Član 54.

Lakšom povredom radne obaveze smatra se propust u radu ili u vezi sa radom radnika i to:

1. Nepridržavanje utvrđenog radnog vremena kod dolaska i odlaska sa posla,
2. Nepravovremenim izvršavanjem radnih obaveza,
3. Neslužbeno korištenje sredstava rada,
4. Nekvalitetno obavljanje radnih zadataka,
5. Izazivanje svađa na poslu,
6. Neljubazan i nekorektan odnos prema drugima radnicima i strankama i pacijentima,

Ponavljanje lakših povreda radnih obaveza dva ili više puta smatra se kao teža povreda radne obaveze, za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Član 55.

Utvrđivanje odgovornosti radnika za povredu radne obaveze, vrše organi za vođenje i izricanje disciplinskih mjera utvrđenih ovim Pravilnikom.

Član 56.

Pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika za povredu radne obaveze vrši direktor, a na osnovu prijave podnesene od ovlaštenih radnika, u roku od 8 dana, od dana saznanja, a najkasnije u roku od 6 mjeseci od dana učinjene povrede.

Ovlašteni radnik je dužan podnijeti prijavu protiv radnika nad čijim radom ima pravo koordinacije i nadzora u radu, kada radnik učini povredu radne obaveze.

Nepodnošenje prijave iz prethodnog stava ovlašteni radnik čini lakšu povredu radne obaveze i prema njemu će se primjeniti član 52 stav 2. i 3. ovog Pravilnika.

Član 57.

Vođenje postupka za lakšu povredu radne obaveze vrši sekretar Doma zdravlja.

Izricanje disciplinske mjere za lakšu povredu radne obaveze vrši direktor, a može se izreći:

- Pismena opomena

Član 58.

Postupak za utvrđivanje teže povrede radne obaveze i izricanje disciplinske mjere za povredu radne obaveze vrši disciplinska komisija.

Disciplinska komisija je stalno radno tijelo koja ima 3 člana. Sekretar po službenoj dužnosti prisustvuje radu disciplinske komisije.

Disciplinsku komisiju imenuje Upravni odbor. Jednog člana disciplinske komisije delegira Sindikat.

Član 59.

Disciplinska komisija u punom sastavu vodi postupak i utvrđuje činjenično stanje navedeno u prijavi.

Komisija radi u sjednicama, o čemu se vodi zapisnik, a po okonča-

nju utvrđivanje činjenica, izriče disciplinsku mjeru.

-24-

Disciplinska komisija donosi odluku većinom glasova, a radi u punom sastavu.

U toku disciplinskog postupka, radnika na njegov zahtjev može zastupati sindikat.

Član 60.

Po prijemu zahtjeva predsjednik komisije poziva podnosioca i radnika protiv koga se vodi disciplinski postupak, predstavnika sindikata, svjedoke i druga lica za uvrđivanje disciplinske odgovornosti.

Poziv za disciplinski postupak mora biti uručen 8 dana prije održavanja rasprave.

Ukoliko je nastupila zastara ili nije utvrđena odgovornost radnika, komisija obustavlja disciplinski postupak.

Ukoliko se utvrdi povreda radne obaveze radniku se izriče odgovarajuća disciplinska mjera.

Član 61.

Na prvostepenu odluku disciplinske komisije može se podnijeti prigovor Upravnom odboru, kao drugostepenom organu, u roku od 15 dana, od dana prijema odluke.

Prigovor ne odlaže izvršenje rješenja.

Član 62.

Za težu povredu radne obaveze izriču se sledeće disciplinske mjere:

- a/ Prestanak radnog odnosa,
- b/ Novčana kazna u visini od 30% od neto plate radnika u trajanju od 3 mjeseca.

Protiv izrečene disciplinske mjere prestanka radnog odnosa, radnik može uložiti žalbu Drugostepenom disciplinskom organu, Upravnom odboru Doma zdravlja, a koji je dužan da u roku od 30 dana razmatra žalbu radnika i donese odluku kojom može da u cjelosti ili djelimično usvoji žalbu radnika i da cjelokupan predmet vrati na ponovno razmatranje prvostepenom disciplinskom organu – Disciplinskoj komisiji ili da odbije žalbu radnika i potvrdi odluku Disciplinske komisije.

Po pravosnažnosti izrečene disciplinske mjere, direktor Doma zdravlja donosi rješenje o otkazu Ugovora o radu radnika, navodeći razloge otkaza ugovora o radu koje je svojim rješenjem utvrdila Disciplinska komisija sa pravnom poukom za zaštitu prava radnika.

Član 63.

Direktor može mjeru prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne obaveze zamijeniti novčanom kaznom u visini od 30% od plate radnika u trajanju od 3 mjeseca pod uslovom:

- a/ Da nisu nastupile znatne štetne posledice,
- b/ Da je teža povreda radne obaveze učinjena iz nehata i ako su utvrđene olakšavajuće okolnosti za radnika.

Direktor donosi Odluku o zamjeni disciplinske kazne na zahtjev radnika ili sindikata.

Član 64.

Pored izrečene disciplinske mjere za povredu radnih obaveza utvrđenih u članu 61. u disciplinskom postupku, utvrđuje se i iznos naknade za pričinjenu štetu koju je radnik dužan nadoknaditi.

Direktor može osloboditi radnika od obaveze naknade štete, ako je pričinjena šteta neznatna ili nije pričinjena krajnjom nepažnjom ili namjerno.

Pod neznatnom materijalnom štetom podrazumijeva se materijalna šteta čija vrijenost ne prelazi 100 KM.

Član 65.

Pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika zastarijeva za tri mjeseca od dana saznanja za učinjenu povredu, a najdalje u roku od 6 mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Vođenje postupka zastarijeva za 6 mjeseci od dana pokretanja postupka.

Izvršenju izrečene mjere ne može se pristupiti istekom 2 (dva) mjeseca od dana konačne odluke o izrečenoj disciplinskoj mjeri.

XIII ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 66.

Za povredu prava iz radnog odnosa od strane poslodavca, radnik podnosi pismeni zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana saznanja, a najdalje u roku od 3 mjeseca od dana učinjene povrede prava radnika.

Član 67.

U slučaju povrede prava radnika, prije traženja zaštite kod nadležnog suda radnik i poslodavac radni spor mogu riješiti sporazumom ili mirnim rješavanjem sporova.

Član 68.

Sporazumno rješavanje radnih sporova vrši direktor i radnik, a na postignut sporazum sindikat daje mišljenje.

Član 69.

Prije prestanka radnog odnosa u smislu Zakona o radu, poslodavac je dužan obezbijediti sledeće:

- isplatu neisplaćenih plata i drugih ličnih primanja utvrđenih Zakonom i kolektivnim ugovorom;
- uplatu neizmirenih doprinosa za PIO;
- isplatu otpremnine u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom;

XIV PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 70.

Ugovor o radu prestaje da važi:

1. Smrću radnika
2. Sporazumom poslodavca i radnika,
3. Otkazom ugovora od strane poslodavca ili radnika,

4. Kad radnik ispuni uslov za penziju,

-27-

5. Gubitkom radne sposobnosti radnika,

6. Istekom roka važenja ugovora o radu na određeno vrijeme,

7. Kada bude osuđen na безусловnu kaznu zatvora u trajanju dužem od 6 mjeseci,

8. Na osnovu odluke nadležnog suda, koja ima za posledicu prestanak radnog odnosa,

9. Sa danom prestanka rada poslodavca,

10. Ukoliko se u roku od 5 dana od dana isteka javne funkcije ne javi na rad.

11. Odlukom nadležnog suda,

12. Na zahtjev roditelja ili staratelja mlađeg od 18 godina života

Član 71.

Otkaz ugovora od strane poslodavca:

1. Ako radnik izvrši težu povredu radne obaveze,

2. Ako iz ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga ukaže potreba za prestankom rada radnika,

3. Ako radnik s obzirom na svoje stručne i radne sposobnosti ne može uspješno izvršavati radne obaveze iz ugovora o radu

4. Ako se radnik u roku od 5 dana od dana isteka neplaćenog odsustva ili mirovanja prava iz radnog odnosa ne vrati na posao.

Otkaz ugovora iz tačke 2 i 3 stava 1 ovog člana poslodavac daje, ako radniku ne može obezbijediti drugi odgovarajući posao.

Otkaz ugovora daje se u pismenoj formi i dostavlja se radniku.

Član 72.

Ako poslodavac radniku daje otkaz ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze, dužan je da radniku omogući da radnik iznese svoju odbranu, kao i da zatraži mišljenje sindikata, ako mu mišljenje sindikata nije dostavljeno prije konačne odluke.

Član 73.

Otkaz ugovora o radu može se dati radniku u organima sindikata za vrijeme obavljanja njihove funkcije i jednu godinu nakon isteka funkcije samo uz prethodnu saglasnost Ministarstva nadležnog

za poslove rada.

-28-

Član 74.

Ako je radnik zatečen u vršenju radnji koje imaju obilježje krivičnog djela ili da ugrožava imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udaljiti sa radnog mjesta prije otkazivanja ugovora o radu.

Udaljenje radnika može trajati najduže tri mjeseca u kom roku se treba odlučiti o odgovornosti radnika.

Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika traje do okončanja krivičnog postupka, ako poslodavac drugačije ne odluči.

Za vrijeme udaljenja sa rada radnik ima pravo na naknadu plate u visini od 50% prosječne plate koju je ostvario u posljednjih šest mjeseci.

Član 75.

Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Radnik ima pravo poslodavcu dati otkaz ugovora ako poslodavac izvrši povredu svojih obaveza utvrđenih ugovorom o radu, u roku od najdalje 15 dana od dana saznanja da je poslodavac povrijedio radnu obavezu iz ugovora o radu, a otkaz podnosi u pismenoj formi. Radnik na svoj pismeni zahtjev može tražiti prestanak ugovora o radu uz otkazni rok od 15 dana. U svom pismenom zahtjevu radnik može navesti i da se odriče korištenja otkaznog roka.

U period otkaznog roka radnik može da radi kod poslodavca ili da koristi pravo da ne radi.

Radnik koji zahtjeva da mu prestane ugovor o radu kod poslodavca na njegov zahtjev nema pravo na otpremninu.

Član 76.

Ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac utvrđuje se otkazni rok i to:

1. Od dvije do 10 godina radnog staža 30 dana,
2. Od 10 - 20 godina radnog staža 45 dana,
3. Od 20 - 30 godina radnog staža 75 dana,
4. Preko 30 godina radnog staža 90 dana.

-29-
Član 77.

Radniku kome prestaje radni odnos otkazom ugovora zbog prestanka potrebe za radnikom pripada pravo na otpremninu i to:

1. Za rad od 2 - 3 godine rada kod poslodavca jedna prosječna neto mjesečna plata isplaćena u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu ili koja mu pripada u skladu sa Kolektivnim ugovorom,
2. Za rad od 3 - 6 godina ... dvije prosječne neto plate,
3. Za rad od 6 -10 godina ... tri prosječne neto plate
4. Za rad preko 10 – 15 godina pet prosječnih neto plata ,
5. Za rad preko 15 godina šest prosječnih neto plata

Poslodavac i Sindikat su u obavezi da utvrde program rješavanja program rješavanja viška zaposlenih radnika I utvrde kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih u skladu sa zakonom.

Član 78.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, prava iz radnog odnosa miruju za vrijeme obavljanja javne funkcije u državnom organu, javnoj službi, sindikatu ili političkoj organizaciji.

XV INFORMISANJE

Član 79.

Poslodavac je dužan informisati radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, uslovima rada, platama, opštem stanju i perspektivama radnika i svim drugim pitanjima koja proizilaze iz Zakona o radu i Opšteg i Posebnog kolektivnog ugovora.

Član 80.

Poslodavac je dužan da radnika pravovremeno obavještava o

svim aktivnostima prestanka potrebe za radom radnika, a svakog radnika da lično upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa.

-30-

Član 81.

Sindikata ima pravo zahtijevati i druge informacije od poslodavca značajne za ostvarivanje prava radnika.

XVI RAD SINDIKATA

Član 82.

Sindikalna organizacija Doma zdravlja se organizuje samostalno u skladu sa pravilima sindikata.

Sindikata se smatra reprezentativnim ako je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja, nezavisnosti od državnih organa i poslodavaca, ako se pretežno finansira iz članarine i drugih sopstvenih prihoda i ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica.

Reprezentativnim sindikatom smatra se većinski sindikata koji ispunjava uslove iz stava 1. ovog člana i u koji je učlanjeno ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih radnika.

Član 83.

Dom zdravlja će obezbijediti sledeće uslove za rad sindikalne organizacije:

1. Prostor za administrativno-tehničke poslove i prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
2. Omogućiti predstavnicima sindikata da odsustvuju sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, kursevima i seminarima,
3. Prikupljanja sredstava solidarnosti,
4. Slobodno održavanje sastanaka u toku radnog vremena, a da se time ne remeti redovan rad,
5. Da ističu sindikalna obavještenja u prostorima Doma zdravlja,
6. Da radnicima dostavljaju informacije i biltene,
7. Da vanjski sindikalni predstavnici mogu imati slobodan pristup radi zajedničkih sastanaka ili sindikalnih posjeta, ali unaprijed najavljenih,

8. Obračun i uplatu sindikalne članarine kod obračuna plata u skladu sa prethodnim izjašnjenjem radnika,
9. Obavještenje o svim aktivnostima oko prestanka rada radnika,

-31-

10. Sindikatu će se dati i sve druge informacije potrebne za rad sindikata.
11. Naknadu plate predsjedniku većinskog reprezentativnog sindikata u visini i u skladu sa Pojedinačnim i Posebnim kolektivnim ugovorom o radu, poslodavac isplaćuje u visini od 15% od isplaćene neto plate.

Predsjednika Sindikata zbog njegove sindikalne aktivnosti nije moguće bez saglasnosti nadležnog organa sindikata rasporediti na drugo radno mjesto, s tim da poslodavac može otkazati ugovor o radu predsjedniku sindikata za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 (šest) mjeseci nakon njenog prestanka samo uz prethodnu saglasnost nadležnog sindikata.

Ako se Sindikat u roku od 8 (osam) dana ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca.

Član 84.

Poslodavac i sindikat dužni su preduzeti sve mjere u cilju otklanjanja uzroka koji dovode do štrajka, a ukoliko i pored preduzetih mjera do štrajka dođe.

Član 85.

Radnici Doma zdravlja imaju pravo na štrajk u skladu sa odredbama Zakona o štrajku.

Štrajk upozorenja može trajati najduže jedan čas.

Za vrijeme štrajka mora se obezbijediti minimum procesa rada.

Štrajk se najavljuje dostavljanjem odluke o štrajku direktoru, osnivaču i ministarstvu pet dana prije dana otpočinjanja štrajka, odnosno 24 časa ukoliko se radi o štrajku upozorenja.

Član 86.

Direktor Doma zdravlja je dužan tri dana prije otpočinjanja štrajka izvršiti raspoređivanje radnika radi obezbjeđenja minimuma pružnja zdravstvene zaštite stanovništvu.

Radnik je dužan postupiti po rješenju o raspoređivanju, a prigovor na rješenje o rasporedu ne odlaže izvršenje rješenja.

-32-

Neizvršavanjem rješenja o raspoređivanju radnika radi obezbjeđenja minimalnog pružanja zdravstvenih usluga, radnik čini težu povredu radne obaveze.

XVII ORGANIZACIJA RADA

Član 87.

Organizacija rada u Domu zdravlja utvrđena je Statutom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

XVIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 88.

Nakon donošenja ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj: IV/9-264/10 od 31.05.2010. godine.

Član 89.

Sve što nije regulisano ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, odredbe Opšteg i Posebnog kolektivnog ugovora.

Član 90.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu sa danom donošenja.

Broj:09/2-145/17
Datum:28.02.2017.god

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG ODBORA:
Letić-Janković Dragana, mag. farm.