

АПТЕКАРСКА УСТАНОВА СРЕМСКА МИТРОВИЦА
БРОЈ: 75
ДАНА: 17.05.2021.год.
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
АПТЕКАРСКЕ УСТАНОВЕ СРЕМСКА МИТРОВИЦА**

СРЕМСКА МИТРОВИЦА, мај, 2021. године

26.05.2021.

На основу члана 3. став 2 тачка 1. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014; 13/2017 и 113/2017) и члана 25. Статута Апотекарске установе Сремска Митровица, (број: 165 од 09.11.2020.године), Управни одбор Апотекарске установе Сремска Митровица на својој седници која је одржана дана: 17.05.2021.године доноси следећи:

ПРАВИЛНИК О РАДУ АПОТЕКАРСКЕ УСТАНОВЕ СРЕМСКА МИТРОВИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду код послодавца Апотекарска установа Сремска Митровица (у даљем тексту : Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Апотекарској установи Сремска Митровица (у даљем тексту: установа)

Члан 2.

Права и обавезе директора установе уређују се посебним уговором, који директор закључује са Управним одбором Послодавца.

У погледу права, обавеза и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора за здравствену делатност Републике Србије.

Права из Правилника којима се утврђује већи обим права од права утврђених законом и Посебним колективним уговором, послодавац обезбеђује и финансира из сопствених средстава.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које, поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Члан 4.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду који, пре заснивања радног односа, у писаној форми закључују Послодавац и лице које заснива радни однос.

У име и за рачун Послодавца уговор из става 1. овог члана закључује директор, или друго лице које он овласти, у складу са законом.

Страни држављани и лица без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Члан 5.

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

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

Послодавац је дужан да запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа пре ступања на рад, односно пре ангажовања, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и дискриминације на раду, као и о праву на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законом којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације

Члан 6.

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

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

Поступак спровођења конкурса из става 1. тачка 3) овог члана покреће послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом здравствене установе који се доноси у складу са законом којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

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

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом

Уговор о раду

Члан 7.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;

- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

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

Пробни рад

Члан 8. .

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 се уведе за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Члан 9.

Вршење послова на пробном раду од стране запосленог прати комисија од три члана, који морају да имају најмање исту врсту и степен стручне спреме односно образовања, као и запослени на пробном раду.

Комисију из става 1. овог члана образује директор.

Своје мишљење о резултатима пробног рада, Комисија доставља директору у писменом облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Приправници

Члан 10.

Здравствена установа закључује са здравственим радником који обавља приправнички стаж уговор о раду или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

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

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

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

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

Члан 11.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца, или се премешта на друге послове, у организационој јединици у којој треба да обавља послове, организује се општа оријентација и обука, под надзором запосленог са искуством на тим пословима- ментором.

Обука се спроводи упознавањем са организацијом рада и пословима у организационој јединици, достављањем радних упутстава и стандардних оперативних процедура за рад, достављањем листе са деловима радног процеса послова за које се запослени обучава и на други погодан начин.

Персонални досије запослених

Члан 12.

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

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог код послодавца.

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

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.

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

Измена уговорених услова рада

Члан 13.

Због потребе процеса и организације рада, Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду и премештај на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом, и овим правилником, у следећим случајевима:

- због замене одсутног запосленог;
- када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;
- када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- када се на пословима где има више извршилаца смањи обим рада;
- када дође до промене у организацији и технологији рада;

Члан 14.

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

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца
- 2) ако је удаљеност од места у ком ради до места у које се запослени распоређује на рад до 50 км у једном правцу или се налазе на територији исте општине, односно Града, а организован је редован превоз и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена – жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета са посебним потребама или са тешким урођеним или стеченим оболењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу, не могу бити распоређени у смислу става 2. овог члана.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Образовање

Члан 15.

Послодавац може у складу са правилником и кадровским планом здравствене установе, упутити запосленог на додатно образовање и то:

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

Члан 16.

На предлог Плана мишљење даје Завод за јавно здравље .

Члан 20.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације или другог облика стручног усавршавања запослених (семинари, курсеви и сл.), има право на одсуство са рада уз накнаду зараде за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак и повратак из места у ком се едукација обавља.

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

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

Специјализација

Члан 21.

Запослени кога је послодавац упутио на специјализацију и ужу специјализацију, у складу са планом и потребама послодавца, има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита у трајању од тридесет радних дана.

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

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

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

Едукација која није о трошку послодавца

Члан 22.

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

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и колективним уговором није другачије одређено.

Општим актом може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи утврђује оснивач.

Прековремени рад

Дежурство

Члан 24.

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

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

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

Дежурство из става 1. овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

Дежурство које се уводи ноћу, почиње после друге смене, а завршава се почетком рада прве смене.

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

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

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

Члан 25.

Запослени здравствени радници, здравствени сарадници и нездравствени радници, који раде прековремено имају право на додатак на плату за прековремени рад у складу са законом и колективним уговором.

На захтев запосленог прековремени рад се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2. овог члана, у року од шест месеци од протеча тромесечја у коме их је остварио.

О присуству на раду и слободним сатима води се уредна евиденција.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

Запосленој за време трудноће, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

Распоред радног времена

Члан 28.

Радна недеља, по правилу траје пет радних дана, а радни дан осам часова.

У организационим деловима у којима то природа посла и организација рада захтева, послодавац својом одлуком може радну недељу да организује на други начин.

О распореду радног времена запослени се обавештава најмање десет дана пре почетка рада по новом распореду.

Изузетно од става 3. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 29.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора доноси директор послодавца.

Дневни одмор

Члан 30.

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

Недељни одмор

Члан 31.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Изузетно од става 1.овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или 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.

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, послодавац мора обезбедити одмор у току наредне недеље.

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 4.овог члана, то право се преноси на наредни месец.

Годишњи одмор

Члан 32.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, ПКУ и овим правилником.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу :

1) радног искуства :

- за сваке три године рада у радном односу по 1 дан

2) доприноса на раду, сложености послова и стручне спреме:

- за запослене који раде на пословима за које се тражи висока стручна спрема
5 радних дана
- за запослене који раде на пословима за које се тражи виша стручна спрема
4 радна дана
- за запослене који раде на пословима за које се тражи средња стручна спрема,
3 радна дана
- за запослене који раде на пословима за које се тражи нижа стручна спрема,

2 радна дана

3) услова рада и социјалног и здравственог статуса:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота
- родитељу са дететом до 14 година живота,
- инвалиду рада
- запосленом који болује од професионалне болести
- запосленом који болује од хроничне болести од већег соц.медицинског значаја која захтева непрекидно лечење
- запосленом који има дете са посебним потребама
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно општење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно

3 радна дана
2 радна дана
3 радна дана
5 радних дана

5 радних дана
7 радних дана

5 радних дана

4) контакта са пацијентима:

запосленом који је у сталном контакту са пацијентима, а не остварује право на увећани број дана годишњег одмора по основу послова из члана 38. ПКУ

- 3 радна дана

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

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

Члан 33.

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

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

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

Плаћено одсуство

Члан 34.

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

1. склапања брака..... 7 радних дана
2. склапања брака детета..... 3 радна дана

Послодавац је дужан да запосленом на лични захтев, омогући коришћење неплаћеног одсуства до 5 радних дана у случају:

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовања на културним и спортским приредбама покрајинског и републичког значаја, у својству извођача,
3. других разлога личне природе;
4. неговања болесног члана уже породице;

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, од трајања утврђеног у ставу 1. овог члана, као и у другим случајевима када оцени да су оправдани, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 38.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси директору најмање две недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 41.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, овим правилником и другим општим актима којима се уређује и организује безбедност и здравље на раду.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини послодавца.

Члан 42.

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

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је у обавези да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности .

Члан 43.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана, сноси послодавац.

Члан 44.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 45.

Запослени је дужан да у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 46.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове и има право на плату као да је радио на свом радном месту.

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

Члан 47.

Послови са повећаним ризиком у Апотекарској установи, утврђују се Актом о процени ризика на основу следећих критеријума:

- штетности по здравље запосленог
- присутност ризика у раду;
- врсте рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 49.

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

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду**Члан 50.**

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Члан 51.

Представник запослених из члана 50. овог правилника има право да учествује у разматрањима свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада, са извештајима о повредама на раду и сл., а дужан је да најмање једном у шест месеци достави запосленима извештај о стању и предузетим мерама у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Заштита материнства**Члан 52.**

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Члан 53.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писмену сагласност запосленог.

Породиљско одсуство и одсуство ради неге детета

Члан 54.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленој жени, односно оцу детета сва права на породилско одсуство и одсуство ради неге детета као и одсуство са рада ради посебне неге детета, у складу са Законом о раду.

О правима запосленог из претходног става овог члана одлучује директор послодавца својим решењем.

Члан 55.

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

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 56.

Запосленом – особи са инвалидитетом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао из става 1. овог члана.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 57.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 58.

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

Колективно осигурање запослених

Члан 59.

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

VII ПЛАТЕ, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате:

Члан 60.

Запослени имају право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о платама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, ПКУ и овим правилником.

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.

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

Члан 61.

Усклађивање коефицијената за обрачун плате са коефицијентима утврђеним Уредбом, врши се решењем и не спроводи се поступак за измену уговора о раду.

Уколико се промени основица за обрачун плате, запосленом ће се плата обрачунати по новој основици без измене Уговора о раду и без доношења решења.

Члан 62.

Основна плата запосленог не може бити мања од минималне зараде, утврђене у складу са законом.

Члан 63.

Из сопствених прихода које Послодавац оствари, а која нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи, могу се увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

Члан 64.

Запослени има право на додатак на плату:

- 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 – 26% од основне плате
- за прековремени рад немедицинских радника - 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

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

Члан 65.

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

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

Члан 66.

Плата се исплаћује у два дела: први део до 20-ог у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 05-ог у наредном месецу.

Члан 67.

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

Лица са којима је послодавац закључио уговор о волонтерском раду може, у складу са општим актом код послодавца, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Накнада плате

Члан 68.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- одсуства за време државних и верских празника
- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа,
- присуствовања седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа коморе, органа 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 послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду

Члан 69.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана у висини утврђеној законом и то:

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

Накнада трошкова

Члан 70.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, под условима и на начин утврђен законом и овим правилником.
- За време проведено на службеном путу у земљи
- За време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника

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

Накнада трошкова из става 1. тачка 2 овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневница 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 што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

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

Члан 71.

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

Друга примања

Члан 72.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга до висине неопорезивог износа, који признаје РФПИО;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у случајевима када исту не оствари по основу осигурања које закључи послодавац;
- 4) пригодан поклон за Нову годину, деци запослених до 10 година старости, у складу са одлуком директора

Јубиларна награда

Члан 73.

- Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:
- 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу
 - једне просечне зараде у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу
 - једне и по просечне зараде у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу
 - две просечне зараде у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу
 - три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу.

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

Члан 74.

Накнада за рад члановима Управног и Надзорног одбора утврђује се одлуком Управног одбора у складу са финансијским могућностима Апотекарске установе и обимом задатака чланова одбора, као и на основу предлога оснивача.

Члан 75.

Послодавац може из сопствених прихода да :

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

Солидарна помоћ

Члан 76.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице
- набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице
- здравствене рехабилитације запосленог
- настанка теже инвалидности запосленог
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице

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

У случајевима утврђеним у ставу 1.овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

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

Члан 77.

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор послодавца.

На основу налаза комисије из претходног става, директор послодавца доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Уколико висину штете није могуће утврдити на основу тржишне односно књиговодствене вредности, затражиће се налаз стручног лица – вештака.

Штете се може надокнадити поправком, односно довођењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама претходног става овог члана, поднеће се тужбени захтев за накнаду штете надлежном суду.

Члан 79.

Послодавац може, на предлог комисије, да омогући запосленом накнаду штете у више рата или да га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

При делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете, цени се ранији рад и понашање запосленог.

Члан 80.

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

Члан 81.

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

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос и то:

- Истеком рока за који је заснован
- Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју
- Споразумом између запосленог и послодавца
- Отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог
- На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
- Смрћу запосленог
- У другим случајевима предвиђеним законом

Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 83.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

Отказ од стране послодавца

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

Члан 86.

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

Члан 87.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

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

Члан 88.

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

Члан 89.

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

- 1) привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 4) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 5) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду;

б) достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради.

X СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

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

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

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

Члан 92.

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

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

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

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

МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 93.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно у складу са одредбама Закона о раду.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, а из реда стручњака који је стручан за предмет спора.

Члан 94.

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

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

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

Ако арбитар у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања, не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 95.

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

2. Колективни радни спор

Члан 96.

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

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 97.

Овај Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Апотекарске установе Сремска Митровица.

Члан 98.

Измене и допуне Правилника о раду врше се на начин и по поступку по коме је донет правилник.

Члан 99.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора који закључе послодавац Апотекарска установа Сремска Митровица, репрезентативни синдикат и оснивач у складу са законом.

Члан 100.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду Апотеке „Сремска Митровица“, број: 690 од 07.11.2018.године.



Председник Управног одбора:

Милан Аћимовић

Правилник о раду објављен је на огласној табли послодавца дана 18.05.2021.
2021. године.

18.05.2021



[Handwritten signature]