

На основу одредаба члана 136. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Сл. Гласник РС“ бр. 107/2005, 88/2010 ), члана став 2. и 4. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) и члана 24. Статута Клинике за стоматологију Војводине, Нови Сад, Хајдук Вељкова 12, Управни одбор Клинике за стоматологију Војводине, је на седници одржаној дана 28. 02. 2011. године, донео:

## **П РА В И Л Н И К   О   Р А Д У**

### **КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ**

#### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Клиници за стоматологију Војводине, ул. Хајдук Вељкова 12 (у даљем тексту: Клиника) и обавезе Клинике у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

##### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

##### **Члан 3.**

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности из чл. 12. до 14. Закона о раду, у складу с тим Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене.

##### **Члан 4.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор, или лице које он писмено овласти за одлучивање о појединачним питањима.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, с образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима изричито предвиђеним законом.

##### **Члан 5.**

Поред права уређених законом, запослени има право и на друге облике заштите, у складу с овим Правилником.

#### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

##### **2.1. Услови за заснивање радног односа**

##### **Члан 6.**

Клиника може да заснује радни однос са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Клинике.

#### **Члан 7.**

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се врста и опис послова, врста и степен стручне спреме, године радног искуства, односно рада на истим или сличним пословима, посебна знања и други посебни услови за рад на тим пословима.

С лицем млађим од 18 година, радни однос се заснива само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца односно стараоца.

#### 2.2. Начин заснивања радног односа

#### **Члан 8.**

Потребу за заснивањем радног односа с новим запосленим утврђује директор, а у складу са Кадровским планом на који позитивно мишљење даје Комисија за рационализацију броја запослених у здравственим установама ( у даљем тексту Комисија ).

Слободне послове и услове за рад на тим пословима Клиника је дужна да огласи код Националне службе за запошљавање и објави и огласи на веб сајту Министарства здравља Републике Србије.

#### **Члан 9.**

Оглас о слободним пословима садржи: назив и опис посла, начин заснивања радног односа ( на одређено или неодређено време ), радно време ( пуно, непуно или скраћено ), дужину пробног рада ( ако је за одређене послове предвиђен пробни рад ), врсту и степен стручне спреме, потребно радно искуство.

#### **Члан 10.**

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

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује Директор. Пре избора, Директор може прибавити мишљење руководиоца радне јединице – начелника Службе у којој ће кандидат по пријему радити.

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду обавезно садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;

- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате, накнаде плате, додатака на плату и друга примања утврђена у складу са законом и овим колективним уговором;
- 11) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) дужину пробног рада;
- 14) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 15) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

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

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

### 2.3. Пробни рад

#### **Члан 11.**

Клиника може за одређене послове, ако је то предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом, који може да траје најкраће један, а најдуже три месеца.

#### **Члан 12.**

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и исказе своје радне и стручне способности за рад на тим пословима.

Обављање послова за време пробног рада прати комисија од три члана коју образује директор, на основу чијег мишљења, утврђује да запослени наставља да ради или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Комисија је дужна да у писменој форми образложено мишљење достави директору седам дана пре истека пробног рада.

Чланови комисија морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме као и запослени на пробном раду.

### 2.4. Радни однос на одређено време

#### **Члан 13.**

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду, у складу са законом.

#### **Члан 14.**

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова за чије обављање не постоји стална потреба (изненада повећан обим посла и сл.), који се обављају у одређеном временском периоду (сезонски послови и сл.), као и у случају замене привремено одсутног запосленог.

Радни однос из става 1. овог члана заснива се за време које је потребно да се одређени посао изврши, али само

за период који непрекидно или с прекидима траје најдуже 12 месеци, односно ради замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка на рад.

## 2.5. Приправници

### Члан 15.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности у области стоматологије.

Уговором о раду с приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Приправник може обављати приправнички стаж и као волонтер под условима утврђеним уговором о волонтерском раду, у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

## 2.6. Персонални досије запослених

### Члан 16.

Клиника је дужна да за свако лице са којим је засновала радни однос води персонални досије.

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

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

Лице овлашћено за вођење персоналних досијеа 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.

## 2.7. Општа обука под надзором

### Члан 17.

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

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у радној јединици ( Служби Клинике ), организацијом рада у Клиници, процесом рада који обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

### Члан 18.

За запосленог који први пут заснива радни однос у Клиници или се премешта на друге послове, Клиника је дужна да организује обуку под надзором запосленог са искуством – ментором.

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

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

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку. Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором другог

запосленог.

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

## 2.8. Измена уговорених услова рада

### **Члан 19.**

Због потреба процеса и организације рада, Клиника може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај не други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и општим актима.

## III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

### **Члан 20.**

Клиника може 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 вештина за обављање ових послова.

### **Члан 21.**

Запослени који је упућен на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то:

1. 3 радна дана за сваки испит;
2. 15 радних дана за дипломски испит;
3. 30 радних дана за дипломске академске студије – мастер ( магистарски испит ) и докторске академске студије ( одбрана доктората ).

### **Члан 22.**

Клиника је дужна да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање које подразумева стицање знања и вештина, и које обухвата:

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

### **Члан 23.**

Континуирана едукација подразумева:

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

### **Члан 24.**

Клиника упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са својом делатношћу, према Плану стручног

усавршавања ( у даљем тексту: План ) здравствених радника и здравствених сарадника, а на основу предлога стручног савета Клинике.

#### **Члан 25.**

Начелници Служби Клинике дужни су да стручном савету доставе предлог Плана до краја септембра текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спремности запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад ( лиценца ), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до 1. децембра текуће године за наредну годину.

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор Клинике и ставља запосленима на увид до 31. децембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана мишљење даје Институт за јавно здравље Војводине.

#### **Члан 26.**

Запослени који је упућен на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то 30 радних дана за специјалистички и уже специјалистички испит.

#### **Члан 27.**

Приликом упућивања запослених на похађање програма континуиране едукације, води се рачуна о несметаном функционисању Клинике, односно о континуираном пружању здравствене заштите.

#### **Члан 28.**

Запослени који је упућен на похађање програма континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм континуиране едукације и повратак у место рада.

### 3.1. Едукација која није о трошку Клинике

#### **Члан 29.**

Осим континуиране едукације која је одређена планом стручног усавршавања, запосленом се могу одобрити и други облици едукације.

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

У случају када запослени добровољно присуствује састанцима и другим програмима из става 1. овог члана, Клиника нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако се процени да би тако стечена знања била корисна за унапређење рада Клинике.

## III РАДНО ВРЕМЕ

### 4.1. Пуно радно време

#### **Члан 30.**

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор у складу са законом.

#### 4.2. Распоред радног времена запосленог

##### **Члан 31.**

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

Изузетно, распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека утврђеног рока у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Начелник Службе као непосредни руководиоца је дужан запосленог обавестити о промени његовог радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада запосленом се не може ускратити право на дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

#### 4.3. Непуно радно време

##### **Члан 32.**

Клиника може да заснује радни однос с непуним радним временом које се утврђује уговором о раду, у складу са законом.

#### 4.4. Скраћено радно време

##### **Члан 33.**

Запослени који раде на радним местима која су Актом о процени ризика на радном месту и радној околини Клинике утврђени као радна места са повећаним ризиком скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради с пуним радним временом.

#### 4.5. Прековремени рад

##### **Члан 32.**

Ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите у Клиници, утврђује се прековремени рад запослених – дежурство, у складу са законом и општим актом.

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

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

##### **Члан 33.**

Запослени здравствени радник који ради прековремено има право на увећану плату за прековремени рад, у складу са овим законом, општим актом и овим правилником.

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

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

Клиника је дужна да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 3. овог члана најкасније у року од шест месеци од протекла тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

Извештај о прековременом раду мора се доставити најкасније у року од седам радних дана од дана обављеног прековременог рада.

#### **Члан 34.**

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 33. став 4. овог правилника, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом, општим актом и овим правилником.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну јединицу, има право на увећану плату за прековремени рад.

### **IV ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **4.1. Одмор у току дневног рада**

##### **Члан 35.**

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

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

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

Време коришћења одмора одређује начелник Службе у којој се обавља рад.

#### **4.2. Дневни одмор**

##### **Члан 36.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.

#### **4.3 Недељни одмор**

##### **Члан 37.**

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно у току радне недеље.

Запосленом који због рада није могао да користити недељни одмор, Клиника мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

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

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда, није могуће обезбедити запосленом право из става 3. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

#### **4.4. Годишњи одмор**

##### **Члан 38.**

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

1. радног искуства:

- за свеке три године рада у радном односу – један дан



2. стручне спреме
  - најмање један, а највише три радна дана
3. услова рада
  - за рад на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком – за пет радних дана.
4. доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:
  - изузетне резултате рада – пет радних дана
5. социјалног и здравственог статуса запосленог:
  - инвалиду рада – за три радна дана
  - родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана
  - запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана
  - запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално – медицинског значаја која захтева непрекидно лечење – за седам радних дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дужи од 30 радних дана.

Изузетно, од става 2. овог члана, запослени који раде на радним местима са повећаним ризиком имају право на коришћење годишњег одмора у трајању од 40 радних дана.

#### **Члан 39.**

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи пун годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Запослени који први пут заснива радни однос и у календарској години нема шест месеци рада, као и запослени који због прекида рада дужег од пет радних дана није стекао право на пун годишњи одмор за календарску годину, има право на сразмерни део годишњег одмора, односно право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

#### **Члан 40.**

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање три радне недеље, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Време коришћења годишњег одмора запосленог утврђује се планом коришћења годишњих одмора, који доноси директор за сваку текућу годину.

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

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

Накнада зараде за време коришћења годишњег одмора и накнада штете, ако кривицом Клинике запослени не

користи годишњи одмор, остварују се у складу са законом.

Запослени мора да затражи годишњи одмор најмање 30 дана пре датума када жели да га користи.

Молбу за коришћење годишњег одмора запослени писмено подноси начелнику Службе у којој је запослен.

Време коришћења годишњег одмора одобрава начелник службе који захтев запосленог са својом сагласношћу доставља директору Клинике, и Служби за правне и опште послове која доноси решење о годишњем одмору.

#### 4.5. Плаћено одсуство

##### **Члан 41.**

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - три радна дана;
- 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 9) одлазак на служење редовног војног рока, осим цивилног служења војног рока - три радна дана;
- 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат, уколико је запослени члан синдиката - до седам радних дана;

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 2) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Директор може запосленом да одобрити плаћено одсуство до 3 радна дана у току календарске године и у случају теже болести или смрти члана уже породице одређене законом, који није живео у заједничком домаћинству са запосленим.

Запосленом се може, на предлог специјалисте (медицине рада), одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

#### **Члан 42.**

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа у складу законом и општим актима.

### 4.6. Неплаћено одсуство

#### **Члан 43.**

О образложеном писменом захтеву запосленог за одобрење неплаћеног одсуства одлучује директор. Запослени мора добити писмено решење за неплаћено одсуство пре датума одсуствовања.

Неплаћено одсуство може износити најдуже 5 радних дана у календарској години.

На захтев запосленог, директор може одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања од 5 радних дана, када то не ремети организацију процеса рада Клинике.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство на основу његовог писменог захтева, ако начелник службе у којој запослени ради или директор Клинике утврди да је захтев оправдан и ако одсуство запосленог не ремети процес рада.

#### **Члан 44.**

Неплаћено одсуство може се одобрити нарочито због:

- 1) опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- 4) других разлога личне природе.

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

#### **Члан 45.**

Запослени који ради у Клиници 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 министарства здравља, односно министарства просвете.

#### **Члан 46.**

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства уз сагласност директора.

## 5.1. Права и обавезе

### **Члан 47.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, овим Правилником и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду у Клиници.

Директор Клинике је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима, да сваког запосленог оспособи за безбедан рад и да му обезбеди употребу прописаних средстава и опреме личне заштите.

### **Члан 48.**

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.

Запослени је дужан да обавести директора и начелника службе у којој је запослен о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

### **Члан 49.**

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилско одсуство, одсуство с рада ради неге детета и одсуство с рада ради посебне неге детета Клиника је дужна да обезбеди у складу са законом и општим актом.

## 5.2. Послови са повећаним ризиком

### **Члан 50.**

Актом о процени ризика на радном месту и радној околини Клинике утврђују се радна места са повећаним ризиком.

### **Члан 51.**

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

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

### **Члан 52.**

Запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеђује се претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски прегледи у току рада.

Ако се у току периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном са повећаним ризиком, директор Клинике 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.

## VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 6.1. Зарада

#### **Члан 53.**

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Клинике ( награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са Законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези с доласком и одласком с рада, службеним путовањем, смештајем и исхраном за рад и боравак на терену, отпремнином при одласку у пензију, накнадом трошкова погребних услуга, накнадом штете због повреда на раду или професионалног обољења, јубиларном наградом и солидарном помоћи, уколико законом није одређено другачије.

### 6.2. Елементи за утврђивање зараде

#### **Члан 54.**

Запослени има право на зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и овим правилником.

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

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

#### **Члан 55.**

Коефицијент за обрачун плате запосленог изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и утврђен је посебним актом.

#### **Члан 56.**

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Зарада запосленог по том основу може да се увећа највише до 30% по запосленом.

Увећање зараде из става 1. овог члана врши се у складу са нормативима утврђеним Правилником о утврђивању елемената за обрачун и исплату зарада запослених Клинике.

#### **Члан 57.**

Запослени има право на додаток на зараду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад ноћу – 26% од основице;
- 3) за рад недељом – 20% од основне плате;
- 4) за прековремени рад здравствених радника ( дежурство, рад по позиву, приправност ) – 26% од основице;

- 5) за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основице;
- б) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.
- 7) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену ( теренски додатак ).

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, она се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основима.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена овим Правилником.

#### **Члан 58.**

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

#### **Члан 59.**

Клиника је дужна да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачунски лист.

Клиника је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршена исплата зараде, односно накнаду зараде. У том случају Клиника је дужна и да достави обавештење да исплата зараде односно накнада зараде није извршена, као и разлоге због којих није извршена. Овај обрачун се запосленом доставља најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

#### **Члан 60.**

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, као и други запослени.

### 6.3. Накнаде зараде

#### **Члан 61.**

Запослени има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде у претходна три месеца, у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. за време плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.
3. одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
4. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у Клиници, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности.
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
6. прекида рада до које је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

#### **Члан 62.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде, ако законом није другачије одређено;

2) у висини од 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања ткива.

#### **Члан 63.**

Под просечном зарадом у претходна три месеца, у смислу чл. 63. овог Правилника, сматра се просечна зарада коју је по свим основама остварио запослени коме припада накнада.

#### **6.4. Накнада трошкова**

#### **Члан 64.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Клиника има право да уместо накнаде запосленом из става 1. тачка 1. овог члана, обезбеди превоз уколико је то за њу повољније ( сопствени превоз или набавка месечне карте када постоји организован јавни превоз ).

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи ( дневнице за службено путовање у земљи ), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, 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 65.**

Клиника је дужна да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

#### **Члан 66.**

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

## 6.5. Друга примања

### Члан 67.

Клиника је дужна да запосленом исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне плате по запосленом 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, у складу са прописима којима се уређује пензијско-инвалидско осигурање;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, најмање у висини коју би запослени остварио по основу осигурања код осигуравајућих организација за основну премију, а што се утврђује споразумом са запосленим; запосленом се могу посебно признати трошкови лечења и рехабилитације који нису обухваћени здравственим осигурањем.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком директора.

### Члан 68.

Клиника је дужна да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:

- 1) 50% просечне плате у привреди у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- 2) једне просечне плате у привреди у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- 3) једне и по просечне плате у привреди у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- 4) две просечне плате у привреди у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу.

### Члан 69.

Клиника може из сопствених прихода да:

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

### Члан 70.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;



- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

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

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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.

## VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 71.

Запосленом престаје радни однос и то:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима предвиђеним законом.

#### 7.1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

### Члан 72.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке, изузев у случају здравствених разлога;
- 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.

#### 7.2. Отказ од стране послодавца

### **Члан 73**

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени изврши следеће повреде радне обавезе:
  - неоправдан изостанак са рада најмање два узастопна радна дана;
  - изазивање нереди и туче на раду;
  - крађе;
  - присуства на раду у пијаном стању или под утицајем наркотика;
  - повреде радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
  - нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
  - давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена Клиника или појединац;
  - злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
  - одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измењених уговорених услова рада из члана 171. став 1. тач. 1) - 4) Закона о раду;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

### **Члан 74.**

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 заштите 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 75.**

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 116. став 1. тач. 1) до 3) Закона о раду и другим случајевима утврђеним законом, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од пет радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења директора.

### **Члан 76.**

Директор 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 77.**

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

#### **Члан 78.**

У колико је запослени члан синдиката, Директор је дужан да писано упозорење пре отказа уговора о раду достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави писано мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### **Члан 79.**

Директор 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) одслужења или дослужења војног рока;
- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
- 5) деловања у својству представника запослених у складу са законом;
- 6) обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

### **VIII РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 80.**

За обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа Клиника може закључивати уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о делу, уговоре о заступању и посредовању, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.

Уговори из става 1. овог члана Правилника закључују се у складу с одредбама Закона о раду.

### **IX ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 81.**

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

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

#### **Члан 82.**

Запослени има право да захтева обавештење о:

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

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоца је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у установи.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, запослени се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

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

## X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### **Члан 83.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које он писменим путем овласти.

### **Члан 84.**

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

Решење се доставља запосленом лично.

Ако се лично достављање не може извршити, саставља се службена белешка, након чега ће се решење објавити на огласној табли Клинике.

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

## XI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

### 11. 1. Индивидуални радни спор

### **Члан 85.**

Индивидуалним радним спором, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде, у складу са Законом којим се регулише област мирног решавања спорова.

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном радном спору сматрају се запослени и послодавац.

**Члан 86.**

Спорна питања решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору из редова стручњака који је стручан за предмет спора.

**Члан 87.**

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.

**Члан 88.**

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

**Члан 89.**

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

11.2. Колективни радни спор

**Члан 90.**

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

ХП ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 91.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Клинике.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА  
КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ

---

Проф. др Александар Кираљ

Овај Правилник је објављен на огласној табли Клинике дана \_\_\_\_\_ 2011. године.

ДИРЕКТОР  
КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ

---

Проф. др Дубравка Марковић