

Na osnovu člana 3. stav 2. Zakona o radu ("Sl.glasnik RS" br.24/05 i 61/05), člana 136 stav 1. tačka 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti («Sl.glasnik RS» br.107/05 i člana 25. stav 1. tačka 2. Statuta Opšte bolnice Leskovac, Upravni odbor Opšte bolnice Leskovac, na sednici održanoj dana 16.07. 2007.godine, doneo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i Opšte bolnice Leskovac (u daljem tekstu: Ustanova) kao poslodavca.

Član 2.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, ukoliko nisu uređeni ovim pravilnikom, uređuju se ugovorom o radu.

Za prava, obaveze i odgovornosti koja nisu regulisana ovim pravilnikom, neposredno se primenjuju odredbe zakona.

II. OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG I USTANOVE

Član 3.

Osnovna prava zaposlenog su:

- Pravo na odgovarajuću zaradu;
- Pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu;
- Pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom;
- Pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, za prekovremeni rad i po osnovu minulog rada;
- Pravo na druga primanja u skladu sa zakonom (otpremnina pri odlasku u penziju, otpremnina kod proglašenja tehnološkim viškom, solidarna pomoć i dr.);
- Pravo na odmor u toku rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor;
- Pravo da Ustanovi otkaže ugovor o radu i dr.

Član 4.

Osnovne obaveze zaposlenog su:

- Da savesno, odgovorno i stručno obavlja poverene poslove i izvršava radne zadatke;
- Da poštuje radnu disciplinu i radno vreme i ne udaljava se sa rada bez odobrenja rukovodioca;
- Da se pridržava pravila, odluka i uputstava kojima se uređuje proces rada i poslovanja Ustanove;
- Da se pridržava zaštitnih mera na radu;
- Da čuva imovinu koja mu je poverena na radu i koristi je sa pažnjom dobrog domaćina;
- Da neguje korektne i profesionalne odnose sa saradnicima, pacijentima i drugim licima;
- Da ne narušava ugled Ustanove;
- Da čuva poslovnu i profesionalnu tajnu;
- Da bez saglasnosti Ustanove ne obavlja iste ili slične poslove kod drugog poslodavca ili za sopstveni račun;
- Da izvršava i druge obaveze utvrdjene zakonom, drugim opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 5.

Osnovna prava Ustanove su:

- Da utvrđuje raspored radnog vremena;
- Da u skladu sa zakonom i opštim aktima utvrđuje zaradu i naknadu zarade zaposlenog;
- Da premesti zaposlenog na rad na druge poslove ili u drugo mesto na način utvrdjen zakonom i ovim pravilnikom;
- Da zaposlenom otkaže ugovor o radu na način utvrdjen zakonom i ovim pravilnikom;
- Pravo na regresni zahtev za naknadu štete koju zaposleni pričinu na radu i u vezi sa radom;
- Druga prava utvrdjena zakonom i opštim aktom.

Član 6.

Osnovne obaveze Ustanove su:

- Da zaposlenom isplati odgovarajuću zaradu, naknadu zarade, uvećanu zaradu i druga primanja u skladu sa zakonom;

- Da zaposlenom obezbedi odgovarajuću bezbednost i zaštitu na radu;
- Da zaposlenom omogući korišćenje odmora u toku rada, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora;
- Da zaposlenom omogući stručno usavršavanje u skladu sa zakonom i opštim aktom;
- Da zaposlenom omogući odsustvovanje sa rada u slučaju da je na funkciji u sindikatu, u skladu sa zakonom i opštim aktom;
- Da izvršava i druge obaveze utvrdjene zakonom, ovim pravilnikom i drugim opštim aktima.

I. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 7.

Radni odnos se zasniva sa licem koje ima najmanje 15 godina života, opštu zdravstvenu sposobnost za rad na odgovarajućim poslovima i koje ispunjava posebne uslove utvrdjene aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor.

2. Ugovor o radu

Član 8.

Radni odnos se zasniva zaključenjem ugovora o radu.

Odluku o izboru kandidata sa kojim će se zaključiti ugovor o radu donosi direktor.

Član 9.

Ugovor o radu se može zaključiti na neodredjeno ili na odredjeno vreme, sa nepunim ili punim radnim vremenom.

Ugovor o radu sadrži sve elemente utvrdjene zakonom i potpisuju ga zaposleni i direktor Ustanove.

3. Premeštaj na druge poslove

Član 10.

Zaposleni može u toku rada da bude premešten, trajno ili privremeno i iz jednog mesta u drugo, na druge poslove koji odgovaraju stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, kada to zahtevaju potrebe procesa rada i drugi opravdani razlozi.

Član 11.

Zaposlenom se u slučaju potrebe za premeštajem dostavlja ponuda za zaključenje aneksa ugovora o radu u skladu sa zakonom.

Član 12.

Zaposleni je dužan da po nalogu direktora Ustanove, u okviru svog redovnog radnog vremena, obavlja poslove svoje struke u zdravstvenoj ustanovi na primarnom nivou koja se nalazi u sedištu okruga za koji je Ustanova osnovana.

Član 13.

Zaposleni, za koga se utvrdi da nema potrebna znanja i sposobnosti za izvršavanje poslova na koje je raspoređen, odnosno za koje ima zaključen ugovor o radu, ili da ne ostvaruje odgovarajuće rezultate, može biti premešten na druge poslove koji odgovaraju njegovom znanju i sposobnostima.

Ako takvih poslova nema u Ustanovi, zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Član 14.

Postupak za ocenu znanja, sposobnosti i rezultata rada pokreće se na zahtev neposrednog rukovodica zaposlenog ili direktora.

Ocenu potrebnih znanja, sposobnosti i rezultata rada vrši posebna komisija koju imenuje direktor i koju čine zaposleni sa istim ili višim stepenom stručne spreme koju ima zaposleni čiji se rad ocenjuje.

Komisija prati rad zaposlenog najmanje 15 radnih dana i ocenu o njegovim znanjima, sposobnostima i rezultatima rada dostavlja direktoru u roku od 3 dana od dana isteka roka za praćenje rada zaposlenog.

Član 15.

Zaposlenom se u slučaju iz člana 13. stav 1. ovog pravilnika dostavlja ponuda za zaključenje aneksa ugovora o radu, u skladu sa zakonom

4. Pripravnički staž

Član 16.

Obavljanje pripravničkog staža zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika vrši se na način i po postupku utvrdjenim zakonom.

Pripravnički staž se može obavljati i u obliku volonterskog rada, kao rad van radnog odnosa.

Ugovorom o volonterskom obavljanju pripravničkog staža bliže se uređuju međusobna prava i obaveze pripravnika i Ustanove.

5. Stručno usavršavanje

Član 17.

Stručno usavršavanje zaposlenih vrši se kroz specijalizacije, uže specijalizacije, učešćem na seminarima, kongresima, savetovanjima i drugim stručnim sesijama, u skladu sa planom stručnog usavršavanja.

Stručno usavršavanje zaposlenih uređuje se posebnim opštim aktom.

II. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA

1. Radno vreme

Član 18.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Nepuno radno vreme može biti utvrdjeno za rad na odredjenim poslovima kada je to racionalno zbog organizacije i obima rada u pojedinim organizacionim celinama.

Poslovi na kojima se uvodi nepuno radno vreme utvrđuju se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Član 19.

Skraćeno radno vreme utvrđuje se za rad na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenih.

Do donošenja novih propisa u Ustanovi će se primenjivati Uputstvo ministarstva zdravlja i sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije od 29.09.1999.godine o dužini trajanja skraćenog radnog vremena.

Skraćeno radno vreme, shodno uputstvu iz stava 2. ovog člana utvrđuje se za sledeće grupe poslova:

- **Prva grupa poslova – 30 časova nedeljno**

1. Stalni rad sa otvorenim izvorima jonizujućeg zračenja;
2. Stalni rad u zoni jonizujućeg zračenja;

- **Druga grupa poslova - 35 časova nedeljno**

1. Stalni rad prijemnoj urgentnoj službi (poslovi lekara, medicinskih tehničara i bolničara koji rade neposredno na zbrinjavanju hitnih slučajeva);
2. Poslovi u neonatologiji (poslovi lekara i medicinskih tehničara);

- **Treća grupa poslova – 36 časova nedeljno**

1. Stalni rad u službi patologije (poslovi lekara, medicinskih tehničara i bolničara);
2. Stalni rad sa duševnim bolesnicima (svi zaposleni na odeljenju);
3. Rad na davanju citostatske terapije (poslovi lekara i medicinskih tehničara);
4. Poslovi u operacionim i porođajnim salama (poslovi lekara, akušerskih sestara, anestetičara i instrumentara);
5. Rad u hemodijalizi (svi zaposleni u službi);
6. Poslovi u intenzivnoj nezi (poslovi lekara, anestetičara i medicinskih tehničara);
7. Stalni rad u hematologiji i laboratorijama sa zaraznim, toksičnim i kancerogenim materijalima (poslovi zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, čistačica i pralja laboratorijskog posudja);
8. Stalni rad na odeljenjima sa infektivnim bolesnicima (svi zaposleni);
9. Stalni rad na uzimanju i davanju krvi i derivata krvi (poslovi lekara i medicinskih tehničara);

- **Četvrta grupa – 37 časova nedeljno**

1. Stalni rad na odeljenjima poluintenzivne nege i na ranoj intrahospitalnoj rehabilitaciji (poslovi lekara i medicinskih tehničara);
2. Stalni rad u kotlarnicama, rad u perionicama i rad u centralnoj sterilizaciji (svi zaposleni);

- **Peta grupa – 38 časova nedeljno**

Stalni rad noću duže od jedne trećine radnog vremena.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Član 20.

Prekovremeni rad može biti uveden pod uslovima i na način utvrđen zakonom.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, prekovremeni rad može biti uveden kada je neophodno:

- Da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti i čije bi obustavljanje i prekidanje nanelo znatnu štetu;
- Da se preduzmu neodložne mere za bezbednost i neprekidnost pružanja zdravstvene zaštite;
- Da se spreči kvarenje sirovina ili materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad, radi sprečavanja ili otklanjanja štetnog dejstva i iznenadnih atmosferskih promena, otklanjanje kvarova na instrumentima, uređajima, vozilima i dr.

Član 21.

Posebni oblici prekovremenog rada su dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu.

Odluku o uvodjenju i obimu dežurstva, pripravnosti i rada po pozivu donosi direktor.

2. Raspored, početak i završetak radnog vremena

Član 22.

Raspored, početak i završetak radnog vremena utvrđuje direktor.

Za pojedine zaposlene u određenom periodu radno vreme može trajati duže a u određenom periodu kraće od 40 časova u radnoj nedelji, ako to zahteva potreba procesa rada ili racionalnije korišćenje opreme i radnog vremena, s tim da ukupno radno vreme zaposlenog u proseku ne može da bude duže od 40 časova u radnoj nedelji u toku godine.

3.Odmori

Član 23.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa zakonom.

Član 24.

Godišnji odmor zaposlenih određuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećeva na sledeći način:

1. Po osnovu doprinosa na radu, odnosno složenosti poslova za:
 - 3 radna dana zaposlenom koji radi na poslovima sa I,II i III stepenom stručne spreme,

- 4 radna dana zaposlenom koji radi na poslovima sa IV,V i VI stepenom stručne spreme i
- 5 radnih dana zaposlenom koji radi na poslovima sa VII stepenom stručne spreme.
- 2. Po osnovu uslova rada – za 2 radna dana zaposlenom kome je skraćeno radno vreme shodno čl. 19 ovog pravilnika.
- 3. Po osnovu radnog iskustva – za 1 radni dan na svakih navršenih 10 godina rada,
- 4. Invalidu rada – za 2 radna dana,
- 5. Samohranom roditelju sa detetom do 7 godina života – za 2 radna dana.

Član 25.

Trajanje godišnjeg odmora po osnovu kriterijuma iz člana 24. ovog pravilnika ne može diti duže od 30 radnih dana.

Član 26.

Zaposleni sa navršenih 30 godina radnog staža ili 55 godina života i zaposlena sa navršenih 25 godina radnog staža ili 50 godina života imaju pravo na godišnji odmor od 30 radnih dana nezavisno od kriterijuma iz člana 24. ovog pravilnika.

Član 27.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora na način i pod uslovima utvrđenim zakonom.

4. Odsustva

Član 28.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u toku jedne kalendarske godine:

- U slučaju sklapanja braka – 5 radnih dana;
- U slučaju rođenja deteta – 5 radnih dana;
- Zbog nege teže obolelog člana uže porodice – 5 radnih dana;
- Zbog korišćenja organizovanog rekreativnog odmora – 5 radnih dana;
- Zbog smrti roditelja bračnog druga – 5 radnih dana;

- U slučaju elementarnih ili drugih nepogoda radi zaštite i otklanjanja posledica u svom domaćinstvu – 3 radna dana;
- Zbog udaje kćeri i ženidbe sina – 3 radna dana;
- Zbog selidbe u drugo mesto – 3 radna dana;
- Zbog selidbe u isto mesto – 1 radni dan.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- Zbog smrti srodnika u pravoj liniji do prvog stepena, u pobočnoj liniji do drugog stepena i smrti bračnog druga – 7 radnih dana;
- Za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi – 2 radna dana;
- Za prisustvo seminarima, stručnim skupovima, sportskim i drugim manifestacijama u organizaciji Ustanove ili sindikalnih organizacija – za sve vreme trajanja;
- Za polaganje ispita vezanih za stručno usavršavanje i obrazovanje ukoliko zaposleni nije upućen od Ustanove – 1 radni dan, a najviše 6 u toku godine.

Član 29.

Ukoliko je zaposleni od strane Ustanove upućen na stručno usavršavanje (specijalizaciju, užu specijalizaciju i dr.) ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 30 kalendarskih dana za polaganje specijalističkog ispita.

Član 30.

Plaćeno odsustvo odobrava direktor po pismenom i dokumentovanom zahtevu zaposlenog.

Plaćeno odsustvo je vezano za uslove iz člana 28. ovog pravilnika i može se koristiti samo u vreme ispunjenja tih uslova.

Član 31.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo najviše do jedne kalendarske godine u slučaju da se njegovim odsustvom ne remeti proces rada u Ustanovi.

Neplaćeno odsustvo odobrava direktor po pismenom i dokumentovanom zahtevu zaposlenog, uz prethodno mišljenje neposrednog rukovodioca zaposlenog.

5. Mirovanje radnog odnosa

Član 32.

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

III. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 33.

Zaposleni ima pravo na opštu zaštitu i pravo na bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa zakonom i opštim aktom.

IV. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 34.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Član 35.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu cene rada za najjednostavniji rad i koeficijenta utvrđenog Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama.

Član 36.

Zarada zaposlenog utvrđena shodno članu 35. ovog pravilnika podrazumeva da je zaposleni ostvario puno radno vreme i izvršio sve poslove po obimu i kvalitetu koji odgovara standardnom učinku za odgovarajuće poslove.

Član 37.

Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla.

Kvalitet i obim obavljenog posla utvrđuje se:

1. Na osnovu normativa za rezultate rada koji se mogu egzaktno meriti ili
2. Na osnovu ocene rezultata rada pri čemu se uzima u obzir ukupno radno angažovanje zaposlenog, a naročito:
 - obim i kvalitet izvršenih poslova i njihov efekat,
 - stručnost pri radu i blagovremenost,
 - odnos prema pacijentima, drugim strankama i saradnicima,
 - odnos prema imovini Ustanove,
 - iskorišćenost radnog vremena i dr.

Član 38.

Direktor Ustanove može na osnovu izveštaja, odnosno predloga neposrednog rukovodioca ili drugog rukovodioca po čijem nalogu je zaposleni obavljao poslove i zadatke, kao i po sopstvenoj inicijativi, zaposlenom koji ne ostvari zadatke po obimu i kvalitetu, umanjiti mesečnu zaradu do 20 %.

Po istom postupku, zaposlenom koji postiže natprosečne rezultate u radu, direktor može uvećati mesečnu zaradu do 20 %.

Član 39.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu (za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, za prekovremeni rad i za minuli rad) u skladu sa zakonom.

Član 40.

Za vreme provedeno u pripravnosti zaposlenom pripada naknada za 1/4 časova provedenih u pripravnosti u visini njegove osnovne zarade.

Ako je zaposleni u toku pripravnosti radno angažovan, za to vreme ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad, a ukupna pripravnost će se umanjiti za vreme radnog angažovanja.

Član 41.

Za rad po pozivu zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad.

Član 42.

Pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad stiče se, po pravilu, na osnovu rešenja direktora.

Izuzetno, ukoliko se radi o iznenadnoj ili neočekivanoj potrebi da se bez odlaganja obavi radni zadatak (da se transportuje pacijent a da se ne ispune uslovi za pola ili za celu dnevnicu, da se obavi hitan posao, u slučaju više sile i dr.) pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad stiče se na osnovu naloga odgovornog lica i radne liste.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad najviše 4 časa dnevno, odnosno najviše 8 časova nedeljno, ne računajući dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu.

2. Naknada zarade

Član 43.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u sledećim slučajevima:

1. Za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnih organa – u visini prosečne zarade ostvarene u prethodna 3 meseca;
2. Za vreme odsustvovanja sa rada zbog bolovanja prouzrokovanog bolešću, povredom van rada, povredom na radu ili profesionalnom bolešću – u skladu sa zakonom;
3. Za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog u skladu sa zakonom;
4. Za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Ustanove zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu – u visini od 60% zarade koju bi zaposleni ostvario da radi;

3. Naknada troškova

Član 44.

Pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada imaju:

- Zaposleni koji koriste prevoz – u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- Zaposleni koji dolaze na rad sopstvenim vozilom a postoji organizovan javni saobraćaj – u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- Zaposleni koji dolaze na rad na drugi način a nema organizovanog javnog saobraćaja ili ako od adrese stanovanja do adrese rada ne postoji organizovan prevoz – do iznosa prevozne karte u javnom saobraćaju za I zonu šeme linija gradskog saobraćaja.

Zaposleni koji ostvaruje pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada u međugradskom saobraćaju, ne može istovremeno ostvarivati i pravo na naknadu ovih troškova u mesnom saobraćaju.

Član 45.

Zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova i troškova noćenja (osim noćenja u hotelu De Luxe kategorije) prema priloženom računu kao i za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnica) u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a najviše do visine neoporezovanog iznosa.

Član 46.

Pod službenim putem u zemlji, u smislu čl. 45 ovog pravilnika, smatra se put, koji je na osnovu naloga direktora izvršio zaposleni radi obavljanja poslova u ime i za račun Ustanove van mesta rada i ukoliko je to mesto udaljeno od sedišta Ustanove više od 40 km u jednom pravcu.

Član 47.

Pravo na naknadu putnih troškova, prema priloženom računu, ima zaposleni kome za potrebe službenog puta Ustanova nije obezbedila putnu kartu ili prevoz.

Član 48.

Puna dnevnicu pripada zaposlenom kada na službenom putu provede 24 časa kao i ostatak vremena duži od 12 časova.

Puna dnevnicu pripada i zaposlenom koji je na službenom putu proveo manje od 24 a duže od 12 časova.

Član 49.

Polovina dnevnice pripada zaposlenom ako službeni put traje duže od 8 časova kao i kada ostatak vremena nakon sticanja prava na punu dnevnicu iznosi od 8 do 12 časova.

Član 50.

Zaposlenom ne pripada dnevnicu ako je u toku rada upućen na službeni put a ukupno vreme provedeno na radu i službenom putu traje koliko i njegovo radno vreme.

4. Druga primanja

Član 51.

- Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju – u visini 3 njegove prosečne zarade, odnosno u visini od 3 prosečne zarade u Ustanovi, ukoliko je to povoljnije za njega;
- Zaposleni ima pravo na odvojeni život za vreme trajanja specijalizacije, uže specijalizacije ili drugog vida stručnog usavršavanja koji traje duže od 30 dana, pod uslovom da je upućen u drugo mesto van mesta njegovog prebivališta, da ima porodicu i da živi odvojeno od porodice – u visini od 26% zarade koju bi ostvario da radi u Ustanovi;

- Zaposleni ima pravo na naknadu pogrebnih troškova u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca) a članovi uže porodice zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog – u visini pogrebnih troškova, a najviše do visine neoporezovanog iznosa.

Član 52.

Zavisno od raspoloživih sredstava, Ustanova može zaposlenom da isplati:

- Jubilarne nagrade povodom jubilarnih godina rada u Ustanovi ili pravnom prethodniku Ustanove (20 ili 30 godina);
- Solidarne pomoći u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili članova njegove uže porodice, ublažavanja posledica elementarnih nepogoda i dr..

Odluku o naknadama donosi Upravni odbor na predlog direktora i reprezentativnog sindikata.

V. NAKNADA ŠTETE

Član 53.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako će se naknaditi utvrđuje posebna komisija koju imenuje direktor.

VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 54.

Zaposlenom prestaje radni odnos pod uslovima, u slučajevima i na način propisan zakonom.

Član 55.

Pored slučajeva utvrdjenih zakonom, Ustanova može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako svojom krivicom učini sledeće povrede radne obaveze:

1. Neizvršavanje, nesavesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
2. Neopravdano odbijanje izvršenja poslova, radnih zadataka ili radnih naloga;

3. Nezakonito raspolaganje sredstvima Ustanove;
4. Zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja;
5. Ometanje jednog ili više zaposlenih u radu kojim se otežava ili onemogućava izvršavanje radnih obaveza;
6. Neopravdano izostajanje sa rada;
7. Prouzrokovanje štete, namerno ili iz grube nepažnje;
8. Kradja;
9. Falsifikovanje;
10. Izazivanje nereda ili tuče i učestvovanje u tuči ili neredu;
11. Neovlašćena posluga sredstvima;
12. Pribavljanje neosnovanih materijalnih povlastica ili primanje mita i drugih pogodnosti na radu ili u vezi sa radom;
13. Obavljanje privatnih poslova za vreme rada;
14. Grubo i neuljudno ponašanje prema zaposlenima, pacijentima ili strankama;
15. Dolazak na rad u alkoholisanom stanju i stanju opijenosti usled upotrebe narkotičnih sredstava i upotreba alkohola ili narkotičkih sredstava u toku rada ili van radnog vremena u prostorijama Ustanove;
16. Neopravdano odbijanje zaključenja ugovora o radu.

VII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 56.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje direktor Ustanove u skladu sa zakonskim ovlašćenjima i Statutom Ustanove.

Član 57.

Direktor može punomoćjem ili posebnim rešenjem preneti određena ovlašćenja iz svoje nadležnosti na drugog zaposlenog Ustanove.

Član 58.

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Protiv rešenja kojim je povredjeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni odnosno sindikat čiji je zaposleni član, može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u zakonskom roku.

VIII. SARADNJA SINDIKATA I ORGANA USTANOVE

Član 59.

Organizovanje i delovanje sindikata ne može se ograničiti odlukama organa upravljanja ili direktora.

Direktor i stručne službe dužne su da reprezentativnom sindikatu obezbede informacije o odlukama koje se odnose na prava zaposlenih i na njihov materijalni položaj.

Upravni odbor je dužan da obezbedi predstavniku reprezentativnog sindikata prisustvovanje sednicama Upravnog odbora kada se razmatraju pitanja od bitnog značaja za materijalni položaj zaposlenih.

Član 60.

Mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata razmatraju se pre donošenja odluke uz prisustvo predstavnika sindikata.

Član 61.

Direktor je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi:

1. Prostor za rad i održavanje sastanaka, bez naknade;
2. Tehničke i administrativne usluge u meri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih funkcija;
3. Plaćeno odsustvo predstavniku sindikata za obavljanje sindikalnih funkcija:
 - 40 časova mesečno, ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova,
 - na srazmerno manje časova ako sindikat ima manje od 200 članova,
 - za vreme kolektivnog pregovaranja;
 - za zastupanje zaposlenog u radnom sporu sa Ustanovom.

Član 62.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u smislu člana 61. ovog pravilnika ima pravo na naknadu zarade u visini njegove osnovne zarade.

IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 63.

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici kojima je odobren dopunski rad dužni su da u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog pravilnika upute pismeni zahtev Ustanovi radi davanja saglasnosti za dopunski rad sa drugim poslodavcem.

Ustanova je dužna da zaposlene iz stava 1. ovog člana obavesti o danu stupanja na snagu ovog pravilnika.

Propustom ovog roka odobrene saglasnosti za dopunski rad prestaju da važe.

Član 64.

Na započete odmore i odsustva zaposlenih primenjivaće se odredbe opšteg akta na osnovu koga su doneta rešenja.

Član 65.

Sa zaposlenima Ustanove zaključiće se ugovori o radu, odnosno o uređivanju prava i obaveza u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog pravilnika.

Član 66.

Na pitanja koja nisu uređjena ovim pravilnikom neposredno se primenjuju odredbe zakona.

Član 67.

Odredbe ovog pravilnika primenjivaće se do zaključenja kolektivnog ugovora za Ustanovu.

Član 68.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Ustanove.



PRESEDNIK
UPRAVNOG ODBORA

Dipl.ecc. Goran Vukadinović

OVAJ PRAVILNIK JE OBJAVLJEN NA OGLASNOJ TABLI OPŠTE BOLNICE
LESKOVAC DANA 16.07. 2007.GODINE



VD DIREKTORA
OPŠTE BOLNICE LESKOVAC

Dr Bojan Jovanović