

ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ

П Р А В И Л Н И К

О РАДУ ЛЕКАРСКЕ КОМОРЕ СРБИЈЕ И РЕГИОНАЛНИХ ЛЕКАРСКИХ КОМОРА

Београд , н о в е м б а р 2007. године

На основу чл. 1. ст. 2) и чл. 3. ст. 2) Закона о раду Републике Србије, те чл. 31. и 57. Статута Лекарске коморе Србије, Управни одбор Лекарске коморе Србије, на седници одржаној 19.11.2007.г. донео је:

П Р А В И Л Н И К
О РАДУ
ЛЕКАРСКЕ КОМОРЕ СРБИЈЕ
И РЕГИОНАЛНИХ ЛЕКАРСКИХ КОМОРА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређује се, у складу са законом, права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Лекарској комори Србије и регионалним лекарским коморама (у даљем тексту Послодавац) у складу са пословима и задацима Коморе, односно регионалних комора, утврђеним Статутом Лекарске коморе Србије.

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности, која нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона о раду и других прописа.

Члан 4.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац или запослени кога он овласти на неодређено или на одређено време, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Поред елемената прописаних законом, уговор о раду може да садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којима се уређује пробни рад, приправнички стаж и друга шправа и обавезе запосленог, у складу са законом и овим Правилником.

Запослени ступа на рад даном потписивања уговора о раду, осим ако уговором није другачије одређено.

Члан 5.

У току трајања радног односа Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), поред случајева и услова утврђених Законом о раду, и у следећим случајевима и условима:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго радно место рада код истог послодавца, у складу са чл. 173. Закона о раду;
3. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл. 155. став 1) тачка 5. Закона о раду;
4. из чл. 33. став 1) тач. 10., 11., и 12. Закона о раду;
5. у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу тачке 1. става 1) овог члана, сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз понуду за закључивање анекса уговора Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди Послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 4) овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

II. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 6.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред радног времена утврђује Послодавац у складу са Законом о раду.

III. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 7.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 8.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

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

1. дужине стажа осигурања – за сваких навршених 5 година 1 радни дан;
2. сложености послова:
 - за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 4 радна дана,
 - за послове за које је предвиђен IV, V, и VI степен стручне спреме ... 3 радна дана;
3. доприноса у раду на предлог непосредног руководиоца 2 радна дана;

4. здравственог и социјалног стања:
- инвалиду рада 3 радна дана,
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете
које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана,
 - родитељу са једним или двоје деце млађе од 14 година 3 радна дана,
 - запосленом који у свом домаћинству издржава тешког
болесника који у току године болује дуже од 90 дана 3 радна дана,

У случају да се истовремено стекну два или више услова из става 2) овог члана, онда се годишњи одмор увећава за 5 радних дана.

Члан 9.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из чл. 8. овог Правилника, не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Члан 10.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује Послодавац на основу претходне консултације са запосленим.

Запослени користи годишњи одмор у време утврђено планом коришћења годишњег одмора сачињеног од стране послодавца или запосленог кога он овласти.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 11.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 7 радних дана у календарској години, уколико Законом о раду није другачије одређено, у случају:

1. склапања брака 5 радних дана;
2. порођаја супруге 5 радних дана;
3. теже болести или смрти члана уже породице 7 радних дана;
4. коришћења организованог рекреативног одмора
као превенције и заштите здравља 7 радних дана;
5. полагања стручног испита до 5 радних дана;
6. учешћа на спортским такмичењима до 5 радних дана;
7. селидбе домаћинства до 2 радна дана;
8. ради заштите и отклањања штетних последица у домаћинству до 3 радна дана;
9. одласка на одслужење или дослужење војног рока 1 радни дан;
10. ради давања крвне плазме 1 радни дан;
11. ради добровољног давања крви 2 радна дана;
12. ради давања коштане сржи, ткива или органа 5 радних дана;
13. смрти родитеља брачног друга 2 радна дана;
14. за личне потребе 2 радна дана.

Члановима уже породице у смислу тачке 3 сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима осим утврђених у ставу 1) овог члана, као и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или да су у интересу Послодавца.

Члан 12.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство до 30 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. образовања, оспособљавања или специјализације;
2. обављања других приватних послова;
3. лечења о сопственом трошку.

Запосленом се изузетно може одобрити неплаћено одсуство са рада и до 1 године, у осталим оправданим случајевима, када о томе са Послодавцем постигне споразум.

Послодавац ће одбити захтев запосленог за неплаћено одсуство, уколико такво одсуство ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако законом није другачије одређено.

IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 13.

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 заштита на раду код Послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 14.

Запослени на пословима, за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 15.

Инвалид – запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може да се упути на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 16.

Овим Правилником уређује се:

- 1) зарада;
- 2) увећана зарада;
- 3) накнада зараде;
- 4) друга примања, и
- 5) накнада трошкова.

1. Зарада

Члан 17.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Зараду у смислу става 1) овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси, и сл.), и друга примања по основу радног односа у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

Члан 18.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се по основу:

- основне зараде – основице за обрачун плате,
- резултата рада – радни учинак, и коефицијента посла,
- увећане зараде – додатка на плату.

1) Основна зарада

Члан 19.

Основна зарада по групама послова утврђује се за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада из става 1) овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, која је услов за рад на одређеним пословима.

Коефицијент посла изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Цена рада утврђује се множењем основице за обрачун плата и коефицијента радног места на које је запослени распоређен и то:

Група послова (радно место):	Захтев стручности:	Коефицијенти:
1. Секретар Коморе	ВСС, дипломирани правник	19,33
	ВСС, дипл.прав.са прав.испитом	23,10
2. Пословни секретар Коморе	средња стручна спрема	11,43
	Виша стручна спрема	14,49
	ВСС	18,72
	ВСС, дипл.прав.са прав.испитом	22,49
3. Технички секретар Коморе	средња стручна спрема	10,20
	Виша стручна спрема	13,26
	ВСС	17,49
4. Благајник – економиста Коморе	ВСС, дипл. економиста	17,49
5. Благајник – економиста рег.лек.ком.	средња стручна спрема	10,20
	Виша стручна спрема	13,26
	ВСС	17,49
6. Секретар рег.лек.ком.	ВСС, дипломирани правник	19,12
	ВСС, дипл.прав.са прав.испитом	22,89
7. Пословни секретар рег.лек.ком.	средња стручна спрема	11,43
	Виша стручна спрема	14,49
	ВСС	18,72
	ВСС, дипл.прав.са прав.испитом	22,49
8. Технички секретар рег.лек.ком.	средња стручна спрема	10,20
	Виша стручна спрема	13,26
	ВСС	17,49

Коефицијенти су преузети из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама Владе Републике Србије која је ступила на снагу дана 13.10.2007.г.

Коефицијенти запослених у Лекарској комори Србије мењаће се у складу са променама коефицијената из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама Владе Републике Србије која је ступила на снагу дана 13.10.2007.г.

Цена рада посла на који је запослени распоређен утврђује се множењем коефицијената са ценом рада за запослене у здравству.

Основна зарада из става 2) овог члана, уговара се за период који не може бити краћи од 3 месеца, нити дужи од годину дана.

Основна зарада из става 2) овог члана, може да се уговором о раду уговори и у већем износу, а највише до 30%.

Члан 20.

Основна зарада за приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% од основне зараде за одговарајуће послове из чл. 19. став 2) овог Правилника, на којима се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

2) Резултати рада

Члан 21.

Резултати рада утврђују се на основу оцене резултата рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог:

- 1) квалитет, тачност и благовременост извршавања послова;
- 2) допринос тимском раду;
- 3) радна дисциплина;
- 4) радно искуство;
- 5) други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

Резултате рада запосленог утврђује месечно – тромесечно, директор Лекарске коморе Србије.

Члан 22.

По основу резултата рада, радног учинка запосленог у смислу чл. 21. овог Правилника, основна зарада може да се увећа највише до 15%, односно умањи највише до 15%.

Члан 23.

Радни учинак одређује се на основу врсте и обима обављеног рада и временаведеног на раду.

Уколико је запослени у целини извршио планиране послове из планова и програма рада у складу са стандардима на основу оцене квалитета и резултата рада, припада му месечна плата у висини утврђене цене посла који запослени обавља.

Уколико је запослени у целини извршио планиране послове из планова и програма рада у складу са стандардима на основу оцене квалитета и резултата рада као и друге послове, припада му месечна плата у висини утврђене цене посла који запослени обавља, увећана за остварене резултате рада и то:

1. за обављање свих потребних додатних или ванредних пословадо 15%
2. за обављање послова за које је предвиђен већи степен стручне спреме од оне коју запослени имадо 10%
3. за обављени нарочито креативан посаодо 15%
4. за усвојене иницијативе и предлоге за рационално пословањедо 10%
5. за исказивање изузетне снажљивости и пожртвованости у ванредним ситуацијамадо 10%

3) Увећана зарада

Члан 24.

Запослени у ЛКС имају право на увећање зараде – додаток на плату и то за:

- 1) Минули рад – у висини од 0,4% од плате (основице) запосленог за сваку навршену годину рада остварену у радном односу, увећану за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем;
- 2) Случајеви прековременог рада – рада дуже од пуног радног времена - 26% од основице.
- 3) Рад на дан државног и верског празника у висини -110%, од основице.
- 4) Рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана)26%, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијената;
- 5) Рад у сменама5%

Члан 25.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате у смислу члана 24. овог Правилника по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

2. Накнада зараде

Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде из става 1) овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, ако законом није другачије одређено.

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због спречености за рад до 30 дана, у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, али не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због спречености за рад до 30 дана, у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

3. Рокови за исплату зараде

Члан 28.

Зарада се исплаћује у једном делу најкасније до 15. у месецу за претходни месец.

Зарада може да се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 10. у месецу, а други део зараде најкасније до 25. у месецу.

4. Накнада трошкова

1) Превоз на рад и са рада

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада и то трошкове превоза за долазак и одлазак са рада и то само када запослени ради, у износу од 100% превозне карте по једној или више линија.

2) Службено путовање у земљи

Члан 30.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике према последњем објављеном податку а у складу са Одлуком о накнади материјалних трошкова члановима и запосленима у Лекарској комори Србије и регионалним коморама за 2007. годину донетој на Скупштини Лекарске коморе Србије дана 13.06.2007.г.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог.

Службеним путовањем сматраће се путовање на удаљености већој од 50 километара од места рада.

Члан 31.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација на службени пут може да се исплати у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 32.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању краћем од 12 часова, пола дневнице.

Члан 33.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

3) Службено путовање у иностранство

Члан 34.

За службено путовање у иностранство запосленом припада накнада, у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

4) Рад на терену

Члан 35.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде, колико буду износили.

5) Исхрана у току рада

Члан 36.

Запосленима се обезбеђује топли оброк у складу са Законом о раду.

6) Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 37.

Запосленима се може исплатити регрес за коришћење годишњег одмора, у висини и на начин који су утврђени Законом о раду.

5. Друга примања

Члан 38.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- отпремнину при одласку у пензију или по престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Послодавац може да исплати:

- јубиларну награду;
- солидарну помоћ.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, о чему одлуку доноси послодавац.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај теже болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди послодавац.

1) Отпремнина због одласка у пензију

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину због престанка радног односа при одласку у пензију или по престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини 4 просечне плате исплаћене за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина.

2) Солидарна помоћ

Члан 40.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ у висини од 50% од трошкова према приложеној документацији, у следећим случајевима:

- дуже или теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова;
- за помоћ трошковима лечења у земљи и иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода.

3) Јубиларна награда

Члан 41.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца у којима је остварио изузетан допринос у раду, и то:

- за 10 година радног стажа - у висини 50% просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 10 година радног стажа;
- за 20 година радног стажа – у висини 75% исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 20 година радног стажа;
- за 30 година радног стажа - у висини 100% исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 30 година радног стажа.

О исплати јубиларне награде одлуку доноси директор.

4) Помоћ у случају смрти

Члан 42.

Послодавац ће, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплатити породици, односно запосленом, новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну.

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

VI. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 43.

Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање послова на територији Лекарске коморе Србије, у складу са законом.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 44.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Члан 45.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузроковању штете или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу, и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин штетне радње и доказе који указују да је запослени проузроковао штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 46.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 47.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1) овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 48.

Лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем, којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накаде штете.

Члан 49.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 48. овог Правилника, да писмену изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 50.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) Закона о раду, запосленом исплати отпремнину у висини 4 просечне плате исплаћене за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Отпремнина не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 52.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења у складу са чл. 57. Статута Лекарске коморе Србије.