

На основу члана 3. ст. 2. и 4. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05), члана 41. Закона о јавним агенцијама („Службени гласник РС”, бр. 18/05, 81/05 - исправка) и тачке 8. Одлуке о оснивању Агенције за акредитацију здравствених установа Србије („Службени гласник РС”, број 94/08), Управни одбор Агенције за акредитацију здравствених установа Србије на својој првој редовној седници одржаној дана 11. децембра 2008. године, донео је

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Агенцији за акредитацију здравствених установа Србије (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа.

Члан 2.

Овај правилник не садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Члан 3.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују права, обавезе и одговорности запослених у складу са законом и општим актом.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите живота и здравља на раду.

## ***II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА***

Члан 5.

Радни однос са послодавцем може да заснује свако лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове прописане законом, и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

## ***III. ОДМОРИ И ОДСУСТВА***

### **1. Одмор у току дневног рада**

Члан 7.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, а који не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

### **2. Годишњи одмор**

Члан 8.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим правилником.

## Члан 9.

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

- 1) по основу доприноса нараду, односно сложености послова радног места-до пет радних дана
- 2) по основу услова рада (рад ноћу, рад суботом и недељом) -до четири радна дана;
- 3) по основу стручне спреме:
  - за средњу стручну спрему - два радна дана
  - за високу стручну спрему - четири радна дана;
- 4) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота- два радна дана;
- 5) по основу инвалидности – два радна дана;
- 6) по основу радног искуства
  - три радна дана преко 20 година радног искуства,
  - два радна дана од 10-20 година радног искуства,
  - један радни дан од 5-10 година радног искуства.

Укупна дужина годишњег одмора по основама из овог члана не може прећи 30 радних дана.

## 3. Плаћено одсуство

### Члан 10.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - пет радних дана
- 2) порођаја супруге-пет радних дана, а у случају порођаја другог члана уже породице- један радни дан;
- 3) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 4) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом-три радна дана;
- 5) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места-два радна дана, а из једног у друго насељено место-три радна дана;
- 6) полагање стручног или другог испита-три радна дана;
- 7) и другим случајевима.

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

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице
- 2) за сваки случај добровољног давања крви,рачунајући и дан давања крви – два радна дана;

Члановима уже породице у смислу става и тачка 3) и става 2. тачка 1) овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### **4. Неплаћено одсуство**

Члан 11.

Запослени има право на неплаћено одсуство за време и у случајевима:

- 1) неговање болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог-пет радних дана;
- 2) смрти сродника који нису наведени у члану 10. став 3. овог правила-никадан радни дан.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 90 дана, кад то не ремети процес рада послодавца.

Неплаћено одсуство из става 2 овог члана може се одобрити у случајевима:

- 1) болести у ужој породици;
- 2) извршења посла који мора лично обавити;
- 3) бањског лечења које се не врши по налогу лекара;
- 4) посете брачном другу на раду у иностранству;
- 5) учествовању у културно-уметничким и спортским такмичењима;
- 6) и у другим случајевима ако то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства у смислу става 1 и 2 овог члана, запосленом мирују права и обавезе, ако законом није друкчије одређено.

#### **IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 12.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

## Члан 13.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

## *V. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА*

### **1. Зарада**

#### Члан 14.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

#### Члан 15.

Зарада из члана 14. овог правила састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са 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 са радом из члана 28. тач. 1) - 5) и других примања из члана 30. и члана 31. овог правила.

### **2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

#### Члан 16.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде, а утврђује се на у складу са годишњеим финансијским планом

## Члан 17.

Основна зарада запослених је производ:

- 1) основице за обрачун зараде у складу са чланом 16;
- 2) коефицијента посла који су утврђени овим правилником.

## Члан 18.

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

## Члан 19.

Коефицијент посла се утврђује према звањима запослених и то:

- 1) директор..... 10,80
- 2) шеф оделења..... 8,60
- 3) виши стручни сарадник..... 6,83
- 4) стручни сарадник..... 4,62
- 5) пословни секретар..... 4,62
- 6) сарадник..... 3,73
- 7) возач-курир..... 2,85

Део коефицијента посла за звања запослених, из става 1. овог члана, у висини од 0,2, односи се на накнаду за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

## 3. Зарада по основу радног учинка

### Члан 20.

Део зараде за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

На основу радног учинка зарада запосленог се може увећати или умањити до 20% и то по основу:

- 1) благовремености извршавања послова;
- 2) доприноса тимском раду;
- 3) квалитета и обима обављеног рада;
- 4) других елемената.

#### **4. Увећана зарада**

##### Члан 21.

Запослени им право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- 3) рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- 4) за прековремени рад - 30% од основице;
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.

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 у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

##### Члан 22.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се близе уређује уговором о раду, а у складу са годишњим финансијским планом.

##### Члан 23.

Месечна зарада се исплаћује из једног дела и то до петог у текућем месецу за претходни месец.

#### **5. Накнада зараде**

##### Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуства са рада у висини просечне зараде запосленог коју је остварио у претходна три месеца, у случајевима:

- 1) коришћење годишњег одмора;
- 2) коришћење плаћеног одсуства;

- 3) одсуствовање у дане државног и верског празника који је нерадни дан;
- 4) присуствовање седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана или госта по позиву;
- 5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- 6) учешћа на радио-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова креативног стваралаштва;
- 7) учешћа на војној вежби;
- 8) одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на повраћај исплаћене накнаде зараде из става 1. тачке 7) и 8) овог члана, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другчије одређено.

#### Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца, и то за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необавезењивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

#### Члан 26.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без крвице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години

### **6. Накнада трошкова**

#### Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за:

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

- 2) Дневнице за службено путовање у земљи, које обухватају исхрану за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, накнаду трошкова ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, као и накнада за амортизацију за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе у износу од 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру; за време проведено на службеном путу до 12 часова исплаћује се пола дневнице, а преко 12 часова пуна дневница;
- 3) време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен посебним прописима за државне органе;
- 4) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен сместај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;

#### Члан 28.

Службеним путовањем, сматра се путовање на које се запослено и именовано лице упућује, да по налогу овлашћеног лица изврши одређени службени посао ван места свог редовног запослења.

Службено путовање може трајати најдуже 15 радних дана непрекидно.

#### 7. Друга примања

#### Члан 29.

Послодавац је дужан запосленом да исплати, односно обезбеди:

- 1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности-у висини три просечне зараде;
- 2) помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице – у висини трошкова погребних услуга;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.

Чланови уže породице у смислу става 1 тачка 2 овог члана јесу брачни друг и деца (први наследни ред у смислу Закона о наслеђивању).

Послодавац деци запослених старости до 15 година живота је дужан да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом који се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом у смислу става 1 тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

#### Члан 30.

Запослени има право на једнократну солидарну помоћ у случају болести здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог или члана његове породице као и у другим случајевима на захтев запосленог по одлуци послодавца , а највише до износа од 50.000,00 динара.

### **VI. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 31.

Ступањем на рад код послодавца, запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом ( у даљем тексту:радне обавезе), утврђене Законом и овим правилником.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донетих код послодавца, одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са Законом и овим правилником.

#### Члан 32.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или за прекршај не искључује одговорност запосленог за повреду радне обавезе, ако та радња представља и повреду радне обавезе.

Запослени одговара за повреду радне обавезе ако је у време извршења била утврђена законом и овим правилником.

## **1. Повреда радних обавеза**

Члан 33.

Повреде радних обавеза су следеће:

- 1) неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана са прекидима у току календарске године;
- 2) долазак на рад у алкохолисаном стању или опијање у току рада;
- 3) давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке директора;
- 4) изазивање нереда и учествовање у тучи;
- 5) недолично понашање према осталим запосленим ( свађа, увреда и сл.) и послодавцу;
- 6) неоправдани изостанак са посла од три радна дана са прекидима у току једног месеца;
- 7) онемогућавање представнику запослених да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
- 8) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на средствима рада;
- 9) непријављивање података потребних за евидентију из области рада (боловање, изостанак са посла и др.);
- 10) неблаговремено, несавесно и немарно извршавање дужности и обавеза;
- 11) незаконито располагање средствима;
- 12) неостваривање предвиђених резултата из неоправданих разлога, у периоду од три месеца узастопно;
- 13) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа о непредузимању мера безбедности и здравља на раду запослених, средстава рада и животне средине;
- 14) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
- 15) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором и другим општим актом;
- 16) злоупотреба права коришћења боловања;
- 17) ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
- 18) одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен;
- 19) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
- 20) фалцификање новчаних и других докумената;
- 21) пореда радне обавезе која представља кривично дело;
- 22) давање нетачних података од стране одговорних лица послодавцу;
- 23) неовлашћена послуга средствима поверилих запосленом за извршавање послова односно радних задатака;
- 24) организовање политичких странака код послодавца;

- 25) ако се уговор о раду или другим актом, супротно закону, колективном уговором и овом правилнику, утврди и исплата зарада у висини нижој од цене рада на радном месту;
- 26) долазак на рад у алкохолисаном стању или употреба алкохола или неког наркотичког средства које смањује способност за рад за време рада више пута у току месеца;
- 27) неоправдано узастопно изостање са рада четири радна дана;
- 28) злоупотреба радног места у намери да себи или другом прибави неосновану корист или другом нанесе штету;
- 29) прибављање личне материјалне користи, као и примање поклона и других погодности у вези са радом код послодавца и на његову штету.

## **2. Удаљење запосленог са рада**

Члан 34.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са Законом ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца или је проузроковао штету у висини преко 50.000,00 динара.

## **3. Материјална одговорност**

Члан 35.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Послодавац може да образује комисију за утврђивање штете, чији би задатак био да утврди постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује.

## **VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

Члан 36.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног лица или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту забрана конкуренције).

Забрана конкуренције из става 1. овог члана се утврђује за територију Републике Србије, у року којим не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

## **IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 37.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин на који је исти донет.

Члан 38.

Овај Правилник, по добијању сагласности Владе, објављује се на огласној табли Агенције за акредитацију здравствених установа и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

ПРЕДСЕДНИК  
УПРАВНОГ ОДБОРА



Прим. мр. сц. мед. др Миљко Пејић  
*Миљко А. Пејић*