

ОПШТА БОЛНИЦА ЈАГОДИНА

П Р А В И Л Н И К

*О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА И СЛОБОДНИХ ДАНА
У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ ЈАГОДИНА*

Јагодина, мај 2016. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОПШТА БОЛНИЦА ЈАГОДИНА
БРОЈ: 2843
25.05.2016. године
ЈАГОДИНА

На основу члана 23. Статута Опште болнице Јагодина, в.д.директора Опште болнице Јагодина донео је

П РА В И Л Н И К
О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА И СЛОБОДНИХ ДАНА
У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ ЈАГОДИНА

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником се регулишу критеријуми и поступак коришћења годишњег одмора и слободних дана у Општој болници Јагодина.

Члан 2.

Годишњи одмори и слободни дани се користе у складу са Законом, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и одредбама овог Правилника.

ІІ КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Члан 3.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, у складу са законом.

Члан 4.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом или уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

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, социјалног и здравственог статуса запосленог и контакта са пацијентима.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се на пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да, по истеку те спречености за рад, настави коришћење годишњег одмора.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 69. Закона о раду (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 5.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова у складу са Законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 6.

Годишњи одмор по свим основима не може да траје дуже од 30 радних дана, изузев запосленима који раде скраћено радно време имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Запослени су дужни да се благовремено изјасне о коришћењу годишњег одмора за текућу годину, а у року назначеном у достављеном допису стручне службе.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси руководиоцу службе-одељења, а о свакој промени у вези коришћења годишњег одмора запослени је дужан да обавести свог непосредног руководиоца.

Члан 7.

Руководилац службе је дужан да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених прописан према пословима.

Послодавац је при изради плана коришћења годишњег одмора дужан да нарочито води рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

III ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 8.

Прековремени рад је рад који запослени оствари изнад свог прописаног радног времена, тј. изнад пуног радног времена без обзира да ли је пуно радно време 40 часова или радно време које се изједначава са пуним радним временом, непуно радно време за запослене који су засновали радни однос са непуним радним временом.

Члан 9.

О прековременом раду одлучује директор или запослени ког је овластио.

Потреба за прековременим радом не може се унапред предвидети, због чега није могуће да се увек донесе писмено решење и достави запосленом. У том случају послодавац може усмено да наложи прековремени рад, али је дужан у што краћем року да донесе и писмено решење и достави га запосленом.

Члан 10.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају: више силе, изненадно повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 11.

За рад дужи од пуног радног времена, запослени има право на увећану зараду.

Право на увећану зараду, као и на друга права, по основу прековременог рада, запослени остварује у складу са Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, општим актом Опште болнице Јагодина и уговором о раду.

Члан 12.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Опште болнице Јагодина, од ког дана ће се и примењивати.



В.Д. ДИРЕКТОРА

Милош Лукић, дипл. правник