



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА

Број: 112-01-11/2016-02

Датум: 06.01.2016.

Београд

Немањина 22-26, Београд

Телефон: + 381 11 3614 890

Телефакс: + 381 11 265 65 48

E mail: jasna.stanistic@zdravlje.gov.rs

ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ДИРЕКТОРУ

Предмет: ИНСТРУКЦИЈА здравственим установама о поступку спровођења рационализације у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и у складу са Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа и јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне саноуправе за календарску 2015. годину

Здравствене установе које имају обавезу рационализације, дужне су да смање број запослених до максималног броја запослених у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ број 68/2015, у даљем тексту: Закон).

Дописом Министарства здравља број:112-01-1299/2015-02 од 10.12.2015., обавештени сте да здравствене установе имају обавезу рационализације запослених на неодређено време у стоматологији, како би се организација рада стоматолошке службе могла обављати само са запосленима који пружају услуге предвиђене обавезним здравственим осигурањем и за чије плате ће се средства обезбеђивати из средстава обавезног здравственог осигурања, као и вишка немедицинских радника у односу на нормативе прописане Правилником о ближним условима за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе („Службени гласник РС“ број 43/06, 112/09, 50/10, 79/11, 10/12 - др. пропис, 119/12 - др. пропис и 22/13).

На основу одредби Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и након доношења Одлуке о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа и јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за календарску 2015. годину („Службени гласник РС“ број 101/2015 од 08.12.2015.г., у даљем тексту: Одлука), потребно је извршити измену односно доношење акта о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места са бројем извршилаца усклађеним са максималним бројем запослених установе, који је утврђен Одлуком.

Ставом 2. Члана 13. Закона је прописано да су установе приликом израде аката о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места дужне да примене мере из члана 7. Закона, како би се успоставила организациона структура која је потребна за успешно и ефикасно обављање послова, а да се актом предвиди број извршилаца до максималног броја који је утврђен Одлуком.

Код здравствених установа код којих постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима, када је због примена мера из члана 7. Став 2. Закона, дошло до организационих промена које су условиле измене акта о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, потребно је да се спроведе анкета.

Анкета се спроводи међу запосленима који раде на пословима:

- за којима више не постоји потреба,
- на којима постоји потреба смањења броја извршилаца.

Са запосленима који се изјасне да прихватају престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, установа закључује споразум о престанку радног односа у складу са чланом 21. Закона.

Уколико после престанка радног односа по основу споразума о престанку радног односа уз исплату новчане накнаде и даље постоји потреба за рационализацијом до максималног броја који је утврђен Одлуком, потребно је приступити утврђивању броја запослених за чијим радом је престала потреба, у складу са чланом 22. Закона.

Одредбама члана 153 до 157. Закона о раду је уређена обавеза, начин доношења и садржина програма за решавање вишка запослених. Запосленом који је утврђен као вишак запослених, престаје радни однос уз исплату отпремнине због престанка потребе за његовим радом у висини која се одређује у складу законом којим се уређује његов радно-правни статус, а обрачунава се за све године рада у радном односу у јавном сектору .

Како је сходно одредби члана 155. Закона о раду, неопходно да програм за решавање вишка запослених садржи и критеријуме за утврђивање вишка запослених, у прилогу Вам достављамо критеријуме за утврђивање вишка запослених немедицинских радника који су дефинисани од стране репрезентативних синдиката у области здравства.

Уколико решавање проблема вишка запослених у стоматолошкој служби на основу Закључка Владе 05 бр. 112-10600/2015 од 02. октобра 2015. године, није реализовано ускладу са дописом Министарства здравља бр.112-01-01028/2015-2 од 07. октобра 2015. године, здравствене установе имају обавезу рационализације запослених на неодређено време у стоматологији, како би се организација рада стоматолошке службе могла обављати само са запосленима који пружају услуге предвиђене обавезним здравственим осигурањем и за чије плате ће се средства обезбеђивати из средстава обавезног здравственог осигурања. Потребно је да у складу са Законом и Одлуком, решите вишак запослених уз примену већ достављених Критеријума за утврђивање вишка запослених у стоматологији који су дефинисани од стране репрезентативних синдиката у области здравства.

Изричито напомињемо да се приликом израде решења о отказу уговора о раду искључиво позивате на законски основ, како здравствена установа не би била у ситуацији да у случају евентуалног покретања судског спора од стране запосленог који је утврђен као вишак, запослени врати на рад због незаконитог престанка радног односа.

Указујемо на значај правилног и законитог спровођења поступка утврђивању броја запослених за чијим радом је престала потреба, као и на чињеницу да у случају сваког другог начина вођења поступка, односно мимо законских прописа и утврђених критеријума, искључиву одговорност сноси директор здравствене установе.

Захваљујемо на сарадњи.

ДРЖАВНИ СЕКРЕТАР
проф. др Бислав Векић



КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ НЕМЕДИЦИНСКИХ РАДНИКА У ЗДРАВСТВУ

Репрезентативни синдикати у области здравства на нивоу Републике Србије предлажу да у поступку рационализације критеријуми за утврђивање вишка запослених у здравству буду како следи:

Члан 1.

Вишак запослених у здравству ће се утврђивати искључиво у оним здравственим установама у којима постоји вишак утврђен у складу са законом.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми по редоследу утврђеном програмом, одлуком и овим предлогом.

Члан 2.

При проглашењу вишка запослених у здравству, у складу са критеријумима утврђеним програмом решавања вишка запослених и одлуком послодавца, обезбедиће се да најпре престане радни однос запосленима:

1. Који у календарској години испуњавају или који ће у року до две године од проглашења технолошким вишком испунити услов за остваривање права на пензију (старосну), у складу са законом о раду
2. Који имају најмањи број бодова применом критеријума из члана 5. овог предлога

Члан 3.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи да се запосленима може омогућити премештај на друге послове, рад код другог послодавца, као и у случају попуњавања слободних, односно упражњених радних места, заснивањем радног односа са лицем коме је радни однос на неодређено време код корисника јавних средстава престао на основу споразума ради заснивања радног односа код другог корисника јавних средстава.

Члан 4.

При проглашењу вишка запослених у здравству, у складу са критеријумима утврђеним програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да престане радни однос запосленима који добровољно прихвате да им престане радни однос на основу спроведене анкете са јасно исказаним критеријумима, водећи рачуна о потребама службе, односно установе (износ отпремнине, права код националне службе за запошљавање, право на пензију.....).

Запосленом који је утврђен као вишак, отпремнина се исплаћује на начин утврђен Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Члан 5.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом у складу са законом престала потреба примењиваће се критеријуми по следећем редоследу:

А) Примања по члану домаћинства

- 1) Ако су укупна примања по члану домаћинства запосленог мања од 50% просечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за статистику – 25 бодова
- 2) Ако су укупна примања по члану домаћинства запосленог од 50% до 75% просечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за статистику – 20 бодова
- 3) Ако су укупна примања по члану домаћинства запосленог већа од 75% или једнака

просечној заради у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за статистику – 15 бодова

4) Ако су укупна примања по члану домаћинства запосленог већа од просечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за статистику – 5 бодова

Под примањима по члану домаћинства у смислу тачке А) сматра се просечно месечно примање у последња три месеца која претходе месецу примене критеријума.

Б) Дужина ефективног стажа осигурања

За сваку годину проведenu у радном односу 0,5 бодова и за сваку годину проведenu у радном односу код послодавца 0,125 (бодови по овом основу се сабирају).

В) Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице

- 1) Запослени који болује од тежег обољења - 25 бодова
- 2) Запослени који болује од професионалне болести – 20 бодова
- 3) Члан уже породице запосленог који болује од тежег обољења – 15 бодова
- 4) Особа са инвалидитетом (запослени или члан уже породице) – 5 бодова.

Тежим обољењем у смислу овог члана сматрају се обољења која су наведена у члану 35. став 2. тачка 1. подтач. 1) до 19) Правилника о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање („Службени гласник РС“, бр. 59/08, 75/08 - исправка, 24/11 и 7/12), као и обољења која се сматрају ретким болестима.

Чланом уже породице у смислу тачке В) овог члана, сматрају се брачни друг, деца рођена у браку и ван брака, као и усвојена деца према којима запослени има обавезу издржавања. Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

Г) Број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања

1. Троје и више деце – 25 бодова
2. Двоје деце – 15 бодова
3. Једно дете – 5 бодова.

Д) По основу услова рада

1. стални рад у ургентним екипама хитне медицинске помоћи (возач санитарског возила), стални рад у пријемној ургентној служби (помоћни радник на нези болесника) – 25 бодова
2. стални рад у службама патологије и судске медицине (помоћни радник на обдукцији), стални рад у психијатрији у стационарним здравственим установама (помоћни радник на нези болесника, спремач/спремачица), стални рад у хемодијализи, стални рад у операционим и порођајним салама и интензивној нези, стални рад на одељењима са инфективним болесницима, стални рад у служби хематологије и лабораторијама са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (перач лабораторијског посуђа и спремач/спремачица), – 20 бодова
3. стални рад у котларницама (ложионицама на чврста горива), рад у перионицама (директан рад на машинама) и рад у централној стерилизацији – 15 бодова
4. стални рад ноћу (од 22 часа до 6 часова наредног дана) дуже од једне трећине радног времена – 10 бодова
5. остали запослени који не раде стално на наведеним пословима (1.-4.) – 5 бодова

Под сталним радом у смислу тачке Д) овог члана подразумева се рад у континуитету најмање последње две године.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу примања по члану домаћинства, дужине ефективног стажа осигурања, здравственог стања, броја деце на редовном школовању, по основу услова рада и то наведеним редоследом.

Члан 6.

Изузетно, запосленој жени са дететом до две године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или староцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких, економских или организационих промена.

Запосленом са дететом којем је неопходна посебна нега у складу са Правилником о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр.1/2002), не може престати радни однос услед промена из става 1. овог члана.

Самохрани родитељ, у смислу ових критеријума, јесте родитељ који самостално врши родитељско право у складу са одредбама Породичног закона („Службени гласник РС“, бр. 18/2005, 72/2011, 6/2015).

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају:

- 1) када је други родитељ постао потпуно и трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију;
- 2) када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се самохраним родитељем, родитељ који је по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, засновао нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 7.

Ако су код послодавца запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена технолошким вишком.

Члан 8.

Послодавцем у смислу ових критеријума, сматрају се здравствене установе из Плана мреже здравствених установа, утврђеним Уредбом о Плану мреже здравствених установа („Службени гласник РС“, бр. 42/06, 119/07, 84/08, 71/09, 85/09, 24/10, 6/12, 37/12 и 8/14).

Чланом породичног домаћинства у смислу ових критеријума, сматрају се брачни друг, деца рођена у браку и ван брака, као и усвојена деца.

Члан 9.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Члан 10.

При проглашењу вишка запослених у здравству, послодавац не може да прогласи технолошким вишком представника запослених репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији и то: председника синдикалне организације, синдикалне подружнице или синдикалног повереника, члана органа синдиката у складу са статутом и члана одбора за безбедност и здравље на раду у складу са законом.