

Одговори на питања за правнике

(постављена писменим путем на Саветовању у “Чиготи” 24. – 26. 06. 2015. год.)

1. Да ли стимулацију директору здравствене установе која се исплаћује из сопствених средстава, а коју одређује Управни одбор треба обрачунавати на укупна примања директора или само на основну плату?

Одговор:

Уговором о раду који закључују директор и Управни Одбор се у суштини, најчешће увећава основна плата директора, с тим да се то увећање исплаћује из сопствених средстава здравствене установе .

Не ради се о посебној стимулацији директора већ о увећању основне зараде, а иначе стимулација је регулисана Законом о платама у државним органима и јавним службама и односи се на све запослене, па и директора, с тим да та стимулација не може бити већа од **30%**, али се претходно морају одбити сви трошкови настали пружањем услуга и остваривањем сопственог прихода.

2. Да ли ће Програмом рационализације у 2015. години бити обухваћени и неуговорени или само уговорени радници, били ког профила? (Молимо јасније критеријуме).

Одговор:

Рационализација у здравству обухвата све запослене на неодређено време, међутим критеријуми за спровођење програма рационализације нису још увек утврђени, па ће то бити решено највероватније током септембра месеца.

3. Одлуком суда наплаћене су нето зараде запослених са буџетског рачуна установе. Одлука нас обавезује да уплатимо и порезе и доприносе на те зараде. Из којих средстава се може исплатити износ пореза и доприноса? Да ли може из исказаног суфицита из 2014. године? (Напомена: других средстава нема - ни буџетских ни сопствених).

Одговор:

Порезе и доприносе на нето зараде запослених, а на основу одлуке суда, можете исплатити из сопствених средстава, ако их имате, у договору са РФЗО или на крају, одлуком Управног одбора да се из исказаног суфицита за 2014. годину исплате порези и доприноси.

4. Када ће бити достављен Кадровски план за 2015. годину?

Одговор:

У условима законске забране запошљавања и ограничења запошљавања на основу Уредбе, доношење кадровских планова за 2015 годину није неопходно, али о томе одлучује Министарство Здравља Републике Србије.

5. Како је могуће да се у домове здравља не примају немедицински радници(правници, спремачице, обрачунски радници, благајници...) ако већ постоје у Кадровском плану (објављеном 2013. године). Да ли креатори овакве политике заиста мисле да здравствена установа може правилно и по закону функционисати без овог (немедицинског) кадра?

Одговор:

Не постоји забрана запошљавања нездравствених радника, а о потреби заснивања радног односа одлучује искључиво директор. Имајући у виду нагомилавање послова управо тим радницима, што се често губи из вида, а ти послови су утврђени најчешће законима, нпр.заштита од пожара, безбедност и здравље на раду...неопходно је стога те послове правилно дефинисати, а након тога Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији предвидети и број неопходних немедицинских радника, како би здравствена установа као правно лице испунила све своје обавезе.

6. Појединачни колективни уговор у здравственој установи није потписан, примењујемо Посебан колективни уговор. Како и на чији терет извршити исплату накнаде за рад синдикалаца кад РФЗО ове накнаде не признаје, а установа нема сопствене приходе?

Одговор:

Додатак на плату запосленог, који је уједно и синдикални функционер, исплаћује се из редовних средстава које РФЗО обезбеђује за плате свих запослених. У случају да РФЗО овај додатак не прихвата, морате им званично скренути пажњу да ће синдикални функционер тужбом надлежном суду остварити то право те да ће блокирати рачун установе, с тим што ће установа бити дужна и да плати судске трошкове.

7. Здравствена установа има 3 неуговорена, немедицинска радника на неодређено време, запослених пре ступања на снагу Уредбе о забрани запошљавања. У Упутству РФЗО за ажурирање Апликације уговорених радника наведено је да здравствена установа може унети ове раднике у Апликацију уговорених радника, ако је то у складу са Кадровским планом. Здравствена установа има по Кадровском плану 159 одобрених немедицинских радника, а стварни број уговорених немедицинских радника је 147, одн. 12 радника мање од Кадровског плана. Филијала РФЗО сматра да ми морамо имати сагласност Комисије за рационализацију кадрова и ако је број немедицинских радника испод броја одобрених Кадровским планом, а и испод је броја радника по нормативу. У Кадровском плану здравствене

установе није наглашено да здравствена установа има већи број запослених од броја по нормативу. Да ли је Филијала РФЗО у овом случају у праву?

Одговор:

Неуговорени радници имају третман као и сви други запослени у здравственој установи. Уговорени или неуговорени запослени су термини које користи РФЗО и нису термини који произилазе из радног права. У конкретном случају ви испуњавате све услове да ваши радници који раде на неодређено време буду обухваћени уговором са РФЗО као уговорени радници. Инсистирање надлежне филијале да морате имати сагласност Комисије за рационализацију не стоји јер то су радници који су у радном односу на неодређено време били и пре ступања на снагу Уредбе о забрани запошљавања. Преласком из неуговорених у уговорене раднике њихов радно правни статус се не мења стога сматрамо да филијала РФЗО није у праву кад од вас тражи додатне сагласности.

8. Суд је решењем наложио здравственој установи да раднику коме је неосновано престао радни однос исплати зараду са припадајућом каматом (износ зарада је наведен за сваки месец и он је у висини минималне зараде). У решењу Суда нигде није наведено да се исплате и порези и доприноси. Да ли је установа у обавези да исплати порезе и доприносе или да се стриктно држи решења и исплати само зараду која је наведена у решењу Суда. (Напомињемо да је радник враћен на посао)

Одговор:

Без обзира што одлуком суда нису обухваћени и порези и доприноси, на плату радника коме је неоправдано, односно неосновано престао радни однос дужни сте да обрачунате и исплатите порезе и доприносе, у противном запослени може новом тужбом остварити то право. С друге стране, без уплате пореза и доприноса нема ни валидног пензијског стажа.

9. На преговорима за закључење Колективног уговора код послодавца представници синдикалних организација су изнели предлог да се запосленима који раде у сменама, призна право на додатак на плату од 26%. Како одредбама чл. 95. Посебног колективног уговора за здравствене установе није предвиђено ово право, молимо да одговорите да ли послодавац може да прихвати такав предлог, посебно имајући у виду да су услови рада и сложеност послова већ садржани у основном коефицијенту за утврђивање плате. Такође, синдикалне организације су у свом предлогу КУ код послодавца предвиделе, да се, по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца, запосленима призна право на додатак 0.5% од основице.

Како ПКУ за здравствене установе, у чл.95. ст. 6. предвиђа додатак од 0.4%, питамо може ли послодавац дати већа права од оних која су садржана у овом члану ПКУ?

Одговор:

Систем радног права је успостављен на такав начин да се законом утврђују сва права и обавезе, с тим да су права утврђена законом увек минимална, а она се по обиму могу увећавати општим актом. Под општим актом, у складу са законом, подразумевају се колективни уговори, посебни и код послодавца и евентуално правилник о раду.

Не постоје правне препреке да се овим актима утврде већа права по обиму у односу на права дефинисана законом. Међутим, пошто се ради о здравственој установи морају се имати у виду и начини финансирања, односно, да ли постоји реална могућност да се тако увећана права исплаћују. Стога је неопходно да се изврше консултације са РФЗО, као и са оснивачем, у погледу финансирања већег обима права.

У случају да ни оснивач ни РФЗО не дају гаранције, онда сматрамо да не можете колективним уговором код послодавца утврдити већи обим права због начина финансирања здравствене установе, јер би се то свело на финансирање из сопствених средстава установе. Ако се тако право утврди, недостатак средстава за те намене суд неће прихватити јер се ради о праву запосленог које ужива и судску заштиту.