

На основу Закона о запосленима у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21), члана 20. и 24. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 113/17), члана 5.-9. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 96/2019, 58/2020 и 135/2022) и члана 25. став 1. тачка 2. Статута Завода за јавно здравље Шабац бр. 720/1 од 30.05.2022. године, Управни одбор Завода за јавно здравље Шабац, доноси

П Р А В И Л Н И К **о транспарентности запошљавања** **и рада запослених у Заводу за јавно здравље Шабац**

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о транспарентности запошљавања и рада запослених у Заводу за јавно здравље Шабац (у даљем тексту: Правилник), прописује се начин и поступак запошљавања и заснивања радног односа лица, на неодређено и одређено време.

Члан 2.

Запошљавање у Заводу за јавно здравље Шабац (у даљем тексту: Завод) се врши на начин и по поступку регулисаним Законом, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, Правилником о раду у Заводу, Правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу и овим Правилником.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време, уколико је радно место предвиђено Правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу, уколико није попуњено, ако су обезбеђена средства за остваривање права запослених и испуњени други услови прописани законом и подзаконским актима.

Када се испуне услови из става 1. овог члана, директор Завода одлучује да ли је потребно попуњити радно место и на који начин се попуњава.

Члан 4.

Услови за заснивање радног односа у Заводу су:

- да лице има најмање 15 година живота и
- да испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу.

Члан 5.

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и директор Завода.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, при чему се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова у Заводу.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду у складу са Законом о раду, који може да траје најдуже шест месеци.

Члан 6.

Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:

- трајним премештајем запосленог;
- на основу споразума о преузимању;
- спровођењем конкурса-јавног огласа.

1. Премештај запосленог због потребе рада

1.1. Трајни премештај запосленог

Члан 7.

Запослени на одређено или неодређено време може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, због процеса, организације рада, рационализације послова или ако за то постоје други оправдани разлози који произилазе из организације посла и потребе процеса рада у Заводу.

Одговарајуће радно место сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу.

1.2. Привремени премештај запосленог

Члан 8.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

2. Споразум о преузимању

Члан 9.

Запослени на неодређено време може бити присут без конкурса код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе на одговарајуће радно место, ако се о томе споразумеју директори тих јавних служби и ако запослени на то пристане.

О преузимању запосленог директори јавних служби закључују писмени споразум, у којем се запослени саглашава са преузимањем.

Споразумом из става 1. овог члана уређује се начин остваривања права које је запослени стекао код послодавца од кога се преузима (коришћење годишњег одмора, исплата плате и осталих примања).

На основу писменог споразума из става 1. овог члана, запосленом даном одређеним у споразуму престаје радни однос код послодавца од којег се преузима, а наредног дана заснива радни однос са послодавцем који га преузима.

3. Спровођење конкурса-јавног огласа

Члан 10.

Поступак спровођења конкурса покреће директор Завода доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа која је у складу са кадровским планом Завода који се доноси у складу са Законом о здравственој заштити, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

Јавни оглас из става 1. овог члана објављује се на интернет презентацији Завода, код Националне службе за запошљавање, а доставља се Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Изузетно, радно место директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Члан 11.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу, садржи и:

- 1) назив и опис посла;
- 2) начин заснивања радног односа (одређено или неодређено време);
- 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 4) дужину пробног рада, ако је исти предвиђен;
- 5) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 6) потребно радно искуство и др.

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од осам дана од дана оглашавања код Националне службе за запошљавање.

Члан 12.

Неблаговремене, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази се одбацују.

Члан 13.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство у раду, просечна оцена током школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина школовања и др.).

Члан 14.

Разговор са кандидатима спроводи конкурсна комисија од три члана коју именује директор Завода, а коју чини председник и два члана.

Чланови конкурсне комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовање које се захтева за радно место за које се спроводи јавни оглас.

Чланови конкурсне комисије након истека рока за подношење пријава потписују изјаву да нису у сукобну интереса у односу на пријављене кандидате.

Образац изјаве о одсуству сукоба интереса налази се у прилогу овог Правилника и представља његов саставни део.

Уколико постоји сукоб интереса или чланови комисије не потпишу изјаву, директор Завода именује друго лице у комисију.

Конкурсна комисија утврђује које стручне оспособљености, знања и вештине, односно компетенције поседује кандидат, а које се оцењују у изборном поступку и начин њихове провере.

Конкурсна комисија о свом раду води записник који потписују сви чланови конкурсне комисије.

Члан 15.

Након разматрања свих пријава које нису достављене у року или су неразумљиве и непотпуне и уз које нису приложени сви потребни докази за заснивање радног односа се одбацују решењем.

Против решења из става 1. овог члана може се изјавити приговор директору Завода у року од 5 дана од дана пријема решења.

Директор Завода одлучује о приговору у року од 7 дана од дана његовог подношења.

Ако директор у утврђеном року не одлучи о приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Члан 16.

Конкурсна комисија саставља списак кандидата који према приложеној документацији испуњавају услове за заснивање радног односа и међу њима спроводи изборни поступак.

Изборни поступак може да се спроводи на више начина: писменом провером, усменим разговором или на други одговарајући начин који утврди конкурсна комисија.

У изборном поступку се оцењивањем или проценом стручне оспособљености, знања и вештина, утврђује резултат кандидата према критеријумима и мерилим прописаним за избор које утврђује конкурсна комисија пре почетка изборног поступка.

Мерилом се вреднује оспособљеност, знање и вештина, односно компетенција кандидата и може бити одређено оценама: „задовољава“, „делимично задовољава“ или „не задовољава“ или на други начин који одреди комисија.

Конкурсна комисија је дужна да пре провере у изборном поступку упозна кандидате са критеријумима и мерилима прописаним за избор.

Члан 17.

Конкурсна комисија одлучује о избору кандидата који са најбољим резултатом испуни мерила прописана за избор.

Ако је више кандидата испунило прописана мерила за избор са једнаким најбољим резултатом, конкурсна комисија поново проверава оспособљеност, знање и вештине, односно компетенције кандидата према утврђеним критеријумима у складу са овим Правилником, све док не одреди оне међу њима чији резултати највише одговарају захтевима радног места које се попуњава.

Члан 18.

О избору кандидата, а на предлог конкурсне комисије уколико је била ангажована у изборном процесу, одлуку доноси директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца организационе јединице у којој ће кандидат радити.

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

Одлука о избору се кандидата се доставља свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресу наведену у пријави на јавни оглас.

Члан 19.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од 8 дана од дана пријема одлуке о избору кандидата изјави приговор директору Завода ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на законитост његовог исхода.

О приговору из става 1. овог члана директор Завода одлучује у року од 7 дана од дана подношења.

Директор Завода може решењем да одбаци приговор ако није благовремен, допуштен или не садржи разлоге због којих је поднет, односно да га одбије ако утврди да није основан.

Уколико директор Завода у утврђеном року не одлучи о приговору из овог члана или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од дана достављања одлуке по приговору.

Члан 20.

Јавни оглас није успео ако се утврди:

- да није било пријава на јавни оглас;
- ако су све пријаве одбачене;
- ако ниједан од кандидата који је позван није учествовао у изборном поступку;
- ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор.

Директор Завода доноси решење о неуспеху јавног огласа и доставља га свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

Члан 21.

Са изабраним кандидатом на јавном огласу, у року од 15 дана од дана доношења коначне одлуке закључује се уговор о раду.

Уколико суд поништи јавни оглас, односно одлуку о избору кандидата, запосленом који је изабран на јавном огласу престаје радни однос најкасније у року од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке.

4. Прелазне и завршне одредбе

Члан 22.

Поступци заснивања радног односа започети пре ступања на снагу овог Правилника окончаће се применом прописа према којима су и започети.

Члан 23.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода.

Председник
Управног одбора
Завода за јавно здравље Шабац
Др Зорица Жегарац



Прилог

Изјава о одсуству сукоба интереса

На основу члана 14. овог Правилника и решења директора Завода за јавно здравље Шабац о образовању комисије ради спровођења поступка за избор кандидата по објављеном јавном огласу, чланови комисије су у обавези да потпишу изјаву да нису у сукобу интереса у односу на пријављене кандидате, а у противном су дисциплински одговорни.

Текст изјаве:

„Потврђујемо:

- да не постоји однос између чланова комисије и учесника конкурса који може утицати на непристрасност чланова комисије у изборном поступку;
- да чланови комисије нису са учесницима у наведеном сродству: супружници, ванбрачни партнери, крвни сродници у правој линији, крвни сродници у побочној линији закључно са трећим степеном сродства, сродници по тазбини до другог степена сродства, усвојилац и усвојеник“.

Р.бр.	Име и презиме	Потпис
1.	_____ председник комисије	
2.	_____ члан комисије	
3.	_____ члан комисије	

У Шапцу, дана _____