

Na osnovu čl. 241. i 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05),  
Jedinstvena organizacija sindikata Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje, direktor  
Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje Beograd i Vlada, 26. jula 2007. godine,  
zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA ZAPOSLENE U REPUBLIČKOM ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE**

**(Sl. glasnik RS br. 85/07)**

**PRESTAO PERIOD PRIMENE**

**Osnovni tekst na snazi od 26/09/2007 , u primeni od 26/09/2007**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom kod poslodavca (u daljem tekstu: kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u Republičkom zavodu za zdravstveno osiguranje (u daljem tekstu: zaposleni) i Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljem tekstu: poslodavac) i međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora.

**Član 2.**

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.

**Član 3.**

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu (u daljem tekstu: Zakon) i drugih propisa.

**II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Član 4.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Radni odnos sa zaposlenim zasniva se ako zaposleni ispunjava opšte uslove predviđene zakonom i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova u Republičkom zavodu za zdravstveno osiguranje.
- (3) Odluku o zasnivanju radnog odnosa sa zaposlenim donosi direktor Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljem tekstu: Republički zavod).

- (4) Direktora Republičkog zavoda, po sprovedenom javnom konkursu, imenuje Upravni odbor, uz prethodnu saglasnost Vlade.
- (5) Direktora pokrajinskog zavoda imenuje Upravni odbor na predlog nadležnog organa autonomne pokrajine.
- (6) Direktore filijala, osim filijala sa teritorije autonomne pokrajine, po sprovedenom javnom konkursu imenuje direktor Republičkog zavoda.
- (7) Direktore filijala koje su obrazovane na teritoriji autonomne pokrajine, po sprovedenom javnom konkursu, imenuje direktor pokrajinskog zavoda.
- (8) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje u ime poslodavca predsednik Upravnog odbora.
- (9) Direktor ili zaposleni koga direktor ovlasti, zaključuje ugovor o radu sa zaposlenima.
- (10) Zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
- (11) Pre stupanja na rad, zaposlenom se mora omogućiti da se upozna sa opštim aktima poslodavca.
- (12) Ugovor o radu se zaključuje na određeno ili neodređeno vreme.

#### **Član 5.**

- (1) Radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje za obavljanje određenih poslova kao što su: rad na određenom projektu, povećanje obima posla samo za period koji neprekidno ili sa prekidima traje najduže dvanaest meseci, i dr.
- (2) Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.
- (3) Radni odnos na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

#### **Član 6.**

- (1) Radni odnos sa pripravnikom može se zasnovati samo sa licem koje zasniva prvi put radni odnos, u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Republičkog zavoda.
- (2) Pripravnički staž traje:
  - 1) za poslove sa SSS - 6 meseci;
  - 2) za poslove sa VŠS - 9 meseci;
  - 3) za poslove sa VSS - 12 meseci.
- (3) Pripravnik sa kojim je zasnovan radni odnos obavezan je da računajući od dana zasnivanja radnog odnosa nakon isteka roka od šest meseci za poslove sa SSS, odnosno nakon isteka roka od 9 i 12 meseci za poslove sa VŠS i VSS položi pripravnički ispit prema pravilima struke koja se traži za odgovarajuće radno mesto.
- (4) Pripravniku koji u predviđenom roku iz stava 3. ovog člana ne položi pripravnički ispit prestaje radni odnos kod poslodavca.

(5) Poslodavac može primiti lice - volontera bez zasnivanja radnog odnosa i to kao pripravnika radi stručnog usavršavanja za samostalan rad u odgovarajućem stepenu stručne spreme.

### **Član 7.**

Polaganje stručnog ispita, odnosno specijalističkog ispita, zaposleni vrše na način i po postupku utvrđenim zakonom i drugim opštim aktima.

## **III. RADNO VREME**

### **Član 8.**

(1) Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno, a za zaposlene mlađe od 18 godina 35 časova nedeljno.

(2) Radni dan traje osam časova, a radna nedelja pet radnih dana.

(3) Raspored, početak i završetak radnog vremena i odmor u toku rada kod poslodavca utvrđuje direktor posebnom odlukom, u skladu sa Zakonom.

(4) Direktor, odnosno lice koga direktor ovlasti dužan je da zaposlenom dostavi rešenje o prekovremenom radu.

## **IV. ODMORI I ODSUSTVA**

### **Član 9.**

(1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor, godišnji odmor, pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) Vreme korišćenja odmora u toku dnevnog rada utvrđuje neposredni rukovodilac.

(3) Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan nedeljnog odmora neposredni rukovodilac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku nedelje.

### **1. Godišnji odmor**

### **Član 10.**

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1. Dužine staža osiguranja:	do 4 radna dana;
- do 10 godina staža osiguranja	1 radni dan;
- od 10-20 godina staža osiguranja	2 radna dana;
- od 20-25 godina staža osiguranja (za žene) i od 20-30 godina staža osiguranja (za muškarce)	3 radna dana;
- preko 25 godina staža osiguranja (za žene) i preko 30 godina staža osiguranja (za muškarce)	4 radna dana;

## 2. Složenosti poslova:

- srednja stručna sprema, viša stručna sprema, KV i VKV zaposleni 2 radna dana;
- visoka stručna sprema 3 radna dana;

## 3. Doprinosi na radu:

- na predlog neposrednog rukovodioca do 5 radnih dana;

## 4. Uslova rada (rad na terenu i rad sa strankama) 4 radna dana;

## 5. Roditelju sa jednim ili više dece mlađim od 15 godina 2 radna dana.

(2) Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od 30 radnih dana.

**Član 11.**

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje direktor ili lice koje direktor ovlasti, a na osnovu prethodne konsultacije sa zaposlenim.

**2. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)****Član 12.**

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) stupanja u brak 7 radnih dana;
- 2) porođaja supruge 3 radna dana;
- 3) u slučaju teže bolesti člana uže porodice 3 radna dana;
- 4) selidbe domaćinstva na području istog naseljenog mesta 2 radna dana;
- 5) selidbe domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto 3 radna dana.

(2) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo više puta u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- 1) u slučaju smrti člana uže porodice 5 radnih dana;
- 2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, uračunavajući i dan davanja krvi 2 radna dana.

(3) Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji (roditelji bračnog druga), usvojioci, usvojenici, staratelji i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

(4) Poslodavac može zaposlenom odobriti plaćeno odsustvo u slučajevima utvrđenim u stavu 1. ovog člana i u dužem trajanju, kada to ne remeti proces rada.

**Član 13.**

Zaposlenom se može odobriti odsustvo sa rada uz naknadu zarade radi obrazovanja i stručnog usavršavanja:

- |  |                |
|--|----------------|
| 1) za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu              | 4 radna dana;  |
| 2) za polaganje ispita na postdiplomskim studijama               | 3 radna dana;  |
| 3) za polaganje stručnog ispita                                  | 3 radna dana;  |
| 4) za stručno usavršavanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju | 5 radnih dana. |

**3. Neplaćeno odsustvo****Član 14.**

(1) Poslodavac može zaposlenom odobriti neplaćeno odsustvo do 30 radnih dana ukoliko to ne remeti proces rada u sledećim slučajevima:

- 1) za polaganje pravosudnog ispita,
- 2) za odbranu magistarskog rada i odbranu doktorske disertacije.

(2) Neplaćeno odsustvo se može odobriti ako se za odgovarajuće poslove ne traži zasnivanje radnog odnosa.

**V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH****Član 15.**

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlenog za slučaj smrti ili trajnog invaliditeta, od povrede na radu, na teret poslodavca, pod istim uslovima za sve zaposlene.

**Član 16.**

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu .

**1. Obaveze poslodavca****Član 17.**

(1) Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da obezbedi da radni proces bude prilagođen telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog, a radna okolina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu budu uređeni i obezbeđeni na način da ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje na radu.

(3) Poslodavac je dužan da prilikom organizovanja rada obezbedi preventivne mere zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i da za njihovu primenu obezbedi potrebna finansijska sredstva.

(4) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika u pismenoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

(5) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad i da zaposlenog u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad upozna sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu.

(6) Poslodavac je dužan da organizuje poslove bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

## **2. Prava i obaveze zaposlenih**

### **Član 18.**

(1) Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na koje je određen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

(2) Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizicima radnog mesta, ima pravo i obavezu da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac.

(3) Zaposleni ima pravo da odbije da radi:

1) ako mu prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu na koje je određen;

2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se lekarskim pregledom utvrdi da zaposleni ne ispunjava propisane zdravstvene uslove za rad na poslovima sa povećanim rizikom;

3) ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje;

4) duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;

5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu.

(4) Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje, da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

(5) Zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje samog zaposlenog i drugih zaposlenih.

(6) Opštim aktom poslodavca bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

## **VI. PLATE, NAKNADE PLATA I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Plata**

**Član 19.**

- (1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu koja je utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Zaposlenom se garantuje jednaka plata za isti rad iste vrednosti koju ostvaruje kod poslodavca.
- (3) Platu u smislu stava 1. ovog člana čini plata koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.
- (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate plate dostavi obračun.
- (5) Osnovna plata za obavljanje određenog posla utvrđuje se tako što se osnovica za obračun plate koja je utvrđena u skladu sa zakonom množi koeficijentom utvrđenim za vrstu poslova koje obavlja zaposleni.

**Član 20.**

- (1) Zaposlenima se može uvećati plata do 30% po osnovu ostvarenih sopstvenih prihoda koje Republički zavod ostvari.
- (2) Direktor Republičkog zavoda može da donese akt o stimulativnom utvrđivanju uvećanja plata do 30%, po osnovu ostvarenih sopstvenih prihoda koje Republički zavod ostvari.

**Član 21.**

Plata zaposlenog uvećava se:

- za prekovremeni rad, uključujući i rad u dane nedeljnog odmora za koje se ne dobija slobodan dan - za 26%;
- za rad na dan praznika koji je neradni dan - za 110%;
- za noćni rad od 22,00 do 6,00 časova narednog dana - za 26%;
- za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu za - 0,4 %.

**2. Naknade plata****Član 22.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska na rad i povratka sa rada u visini cene prevozne karte.

**Član 23.**

- (1) Zaposleni ima pravo na dnevnicu (troškovi ishrane) za službeno putovanje u zemlji u visini 5% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom isplaćene u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- (2) Zaposleni ostvaruje pravo na dnevnicu za svaki dan službenog puta koji traje duže od 10 sati dnevno.

(3) Zaposleni i članovi upravnog, odnosno nadzornog odbora za dolazak i odlazak sa sednice ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini od 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru od mesta stanovanja do mesta održavanja sednice i za povratak.

#### **Član 24.**

(1) Za vreme službenog puta u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja u hotelima sa najviše tri ili četiri zvezdice.

(2) Akontacija za službeni put može se zaposlenom isplatiti do visine planiranih troškova.

#### **Član 25.**

Zaposleni je dužan da u roku od dva dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen obračun putnog naloga sa izveštajem o obavljenom poslu.

#### **Član 26.**

Troškovi za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuju se do iznosa utvrđenog posebnim propisima kojim je uređeno službeno putovanje u inostranstvo i izdacima za to putovanje.

### **3. Druga primanja**

#### **Član 27.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- 1) otpremninu pri odlasku u penziju;
- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog u iznosu koji je preciziran ugovorom o radu.

(2) Poslodavac može zaposlenom da isplati:

- 1) novčana davanja zaposlenim ženama povodom 8. marta;
- 2) jubilarnu nagradu;
- 3) nagradu za Dan Zavoda;
- 4) novčana davanja za Novu godinu svakom zaposlenom;
- 5) sredstva za kupovinu novogodišnjih ili božićnih paketića za decu zaposlenih do 15 godina starosti.

(3) Odluku o drugim primanjima iz stava 2. ovog člana u skladu sa Zakonom i opštim aktima donosi direktor Republičkog zavoda.

(4) Otpremnina iz stava 1. ovog člana isplaćuje se u visini tri prosečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog ograna nadležnog za statistiku.

(5) Osnov za isplatu jubilarne nagrade iz stava 2. ovog člana utvrđuje se u visini osnovne plate sa doprinosima i porezima.



(6) Poslodavac je dužan da u slučaju smrti zaposlenog licu koje je snosilo troškove sahrane isplati naknadu u visini cenovnika Javnog komunalnog preduzeća za pogrebne usluge.

### **Član 28.**

(1) Zaposleni može ostvariti pravo na solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa predviđenog Zakonom o porezu na dohodak građana po osnovu smrti bračnog druga zaposlenog, deteta zaposlenog, roditelja zaposlenog i usvojioca zaposlenog.

(2) Poslodavac može zaposlenom da isplati solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa predviđenog Zakonom o porezu na dohodak građana po osnovu bolesti zaposlenog, bračnog druga zaposlenog, deteta zaposlenog i članova zajedničkog domaćinstva koji su izdržavani, i to za sledeće bolesti:

- 1) novootkrivene maligne bolesti;
- 2) bubrežnu insuficijenciju na dijalizi;
- 3) aktivnu tuberkulozu.

(3) Zaposlenom se pravo na solidarnu pomoć utvrđuje na osnovu dostavljene odgovarajuće dokumentacije.

(4) Solidarna pomoć po ovom osnovu može se isplatiti samo jednom godišnje u toku kalendarske godine.

### **Član 29.**

(1) Poslodavac povodom dana Republičkog zavoda može zaposlenima isplatiti nagradu u iznosu koji je opredeljen finansijskim planom Republičkog zavoda za svaku godinu.

(2) Poslodavac povodom 8. marta - Dana žena zaposlenim ženama može isplatiti nagradu u iznosu koji je opredeljen finansijskim planom Republičkog zavoda za svaku godinu.

(3) Odluku o visini nagrade donosi direktor Republičkog zavoda.

### **Član 30.**

(1) Poslodavac može zaposlenom isplatiti jubilarnu nagradu po osnovu godina rada provedenih u radnom odnosu kod poslodavca, kao i kod organizacija iz oblasti zdravstvene delatnosti u kontinuitetu, u visini osnovne zarade sa doprinosima i porezima, i to:

- 1) za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu - polovinu plate;
- 2) za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu - jednu platu;
- 3) za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - jednu i po platu;
- 4) za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu - tri plate, osim ako u istoj godini ne ostvari pravo na penziju.

(2) Jubilarna nagrada se zaposlenima može isplatiti u godini u kojoj zaposleni navršava 10, 20, 30, i 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

## VII. OBRAZOVANJE ZAPOSLENIH

### **Član 31.**

(1) Svaki zaposleni ima pravo i obavezu da u toku rada stalno usavršava svoje stručne i radne sposobnosti u skladu sa zahtevima poslova, a poslodavac je dužan da zaposlenima obezbedi uslove za stručno osposobljavanje, nabavku stručne publikacije i literature, prevoda stručne dokumentacije i drugo, ukoliko postoje finansijske mogućnosti.

(2) Kriterijumi pod kojima se zaposleni upućuju na stručno obrazovanje i usavršavanje, prava i obaveze zaposlenih za vreme stručnog obrazovanja i usavršavanja, kao i druga pitanja od značaja za sprovođenje stručnog obrazovanja i usavršavanja, bliže se uređuju opštim aktom poslodavca.

## VIII. NAKNADA ŠTETE

### **Član 32.**

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

### **Član 33.**

(1) Direktor ili zaposleni koga direktor ovlasti, rešenjem pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana poslodavcu i određuje lice za sprovođenje postupka.

(2) Prijavu iz stava 1. ovog člana podnosi svako ko ima saznanje o nastaloj šteti. Prijava sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme, mesto i način izvršenja štete, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

### **Član 34.**

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove koje zaposleni obavlja, vreme, mesto i način izvršenja štete, dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetu i ime i prezime lica određenog za sprovođenje postupka.

### **Član 35.**

(1) Visina štete se utvrđuje na osnovu tržišne vrednosti stvari, a kada to nije moguće na osnovu knjigovodstvene vrednosti stvari.

(2) Ako se visina štete na može utvrditi prema stavu 1. ovog člana ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje poslodavac u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem stručnog lica.

### **Član 36.**

Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu određuje se način i rok naknade štete.

### **Član 37.**

(1) Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja iz člana 36. ovog kolektivnog ugovora, da pisanu izjavu da li prihvata ili ne prihvata da nadoknadi štetu.

(2) Ako zaposleni ne prihvati da nadoknadi štetu, o šteti odlučuje nadležni sud.

### **Član 38.**

(1) Poslodavac može u opravdanim slučajevima delimično ili potpuno osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

(2) Predlog za oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.

(3) Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni sa naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

### **Član 39.**

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze o nastanku štete.

(3) O zahtevu za naknadu štete odlučuje komisija koju imenuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti.

(4) Ako se u roku od 30 dana od dana pretrpljene povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom, poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

## **IX. IZMENA UGOVORA O RADU (ANEKS UGOVORA)**

### **Član 40.**

Za vreme trajanja radnog odnosa direktor može ponuditi zaposlenom zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, odnosno zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju stepenu stručne spreme zaposlenog koji je utvrđen ugovorom o radu, znanju i drugim sposobnostima, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to u jednom od sledećih slučajeva:

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao zbog potrebe procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, a u skladu sa Zakonom;
- 3) radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio premeštaj na druge poslove u skladu sa programom rešavanja viška zaposlenih;
- 5) kad se trajnije smanji obim posla kod poslodavca;
- 6) kad se otvore novi poslovi u procesu rada;
- 7) kad zaposleni to zahteva, ako se time zadovoljavaju potrebe procesa rada;
- 8) zamene odsutnog zaposlenog.

#### **Član 41.**

Zaposlena žena za vreme trudnoće ili sa detetom predškolskog uzrasta i zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost druge kategorije ne mogu da budu premešteni sa jednog na drugo mesto kod istog poslodavca, bez njihovog pristanka.

### **X. PRIVREMENO UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA**

#### **Član 42.**

- (1) Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline da umesto otkaza ugovora o radu izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do tri radna dana.
- (2) Rešenje o privremenom udaljenju sa rada bez naknade zarade donosi direktor zavoda, odnosno direktor filijale na predlog neposrednog rukovodioca. Neposredni rukovodilac je u obavezi da navede razloge zbog kojih se zaposleni udaljava sa rada.
- (3) Rešenje iz stava 2. ovog člana je konačno i izvršno.
- (4) Protiv rešenja zaposleni može podneti tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana od dana prijema istog.
- (5) Tužba ne zadržava izvršenje rešenja.

### **XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **Član 43.**

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:
  - 1) ne izvršava radne obaveze ili nesavesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze;
  - 2) ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;

- 3) nezakonito raspolaže sredstvima Republičkog zavoda;
- 4) necelishodno i neodgovorno koristi sredstva Republičkog zavoda;
- 5) zloupotrebi položaj ili prekorači data ovlašćenja, što je prouzrokovalo teže posledice za zaposlene u Republičkom zavodu ili ukoliko je za Republički zavod nastala materijalna obaveza;
- 6) odaje poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu opštim aktima Republičkog zavoda;
- 7) falsifikuje novčana i druga dokumenta;
- 8) neopravdano izostane sa rada uzastopno dva radna dana u toku meseca i pet radnih dana sa prekidima u toku godine;
- 9) nekorektno se odnosi prema drugim zaposlenima ili prema strankama;
- 10) odbija da obavlja poslove radnog mesta na koje je raspoređen, odnosno poslove koje mu poveri neposredni odnosno viši rukovodilac;
- 11) ne pridržava se akta kojim se reguliše ponašanje zaposlenih u Republičkom zavodu;
- 12) ne prijavi povredu radne obaveza;
- 13) ne prijavi štetu pričinjenu poslodavcu;
- 14) zloupotrebi pravo korišćenja bolovanja;
- 15) povredi propis i opšti akt o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda ili štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, čime je izazvana konkretna opasnost ili je nastupila štetna posledica;
- 16) povredi propis i ne preduzima mere radi zaštite sredstava rada i životne sredine;
- 17) organizuje političke organizacije i stranku ili politički deluje u toku radnog vremena;
- 18) neopravdano zakasni na posao ili napušta posao pre isteka radnog vremena, tri puta u toku meseca;
- 19) dolazi na rad pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava ili upotrebljava na radu alkohol ili druga opojna sredstva;
- 20) izaziva nered ili tuču na radu;
- 21) nedolično se ponaša na radu;
- 22) ometa jednog ili više zaposlenih u obavljanju poslova;
- 23) ponaša na način kojim se narušava ugled poslodavca;
- 24) daje izjavu o radu ili poslovanju Republičkog zavoda sredstvima javnog informisanja bez pismene saglasnosti direktora Republičkog zavoda;
- 25) odbije da se na zahtev neposrednog rukovodioca podvrgne alko-testu ili drag-testu;
- 26) obavlja poslove u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez pismene saglasnosti neposrednog rukovodioca i direktora.

(2) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu pismeno upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu zbog učinjene povrede radne obaveze, kao i da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom zatraži mišljenje sindikata čiji je član zaposleni. Zaposleni i sindikat imaju pravo da se u pisanoj formi izjasne o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu u roku od pet dana od dana prijema upozorenja.

(3) Zaposlenom prestaje radni odnos kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja. Zaposlenom neće prestati radni odnos zbog ispunjenja uslova za odlazak u penziju ako sa poslodavcem postigne sporazum da ostane i dalje u radnom odnosu, a najduže godinu dana.

#### **Član 44.**

Zaposleni ima pravo na sistematski pregled jedanput godišnje o trošku poslodavca.

#### **Član 45.**

(1) Ako zaposleni u vremenu od najmanje tri, a najduže šest meseci, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, direktor organizacione jedinice zavoda na predlog neposrednog rukovodioca pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

(2) Zahtev za pokretanje postupka u smislu stava 1. ovog člana mora da sadrži: ime i prezime zaposlenog, radno mesto na koje je raspoređen i razloge zbog kojih se predlaže utvrđivanje njegove sposobnosti za obavljanje poslova tog radnog mesta. Zahtev se dostavlja direktoru zavoda.

(3) Po dobijanju zahteva direktor rešenjem obrazuje komisiju od tri člana koja ima dužnost da prati rezultate rada zaposlenog.

(4) Članovi komisije moraju da imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni čije se sposobnosti proveravaju.

(5) Komisija je dužna da u roku od 30 dana svakodnevno prati rad zaposlenog.

(6) Komisija sačinjava zapisnik o praćenju rada zaposlenog i po isteku roka iz stava 5. ovog člana, dostavlja ga sa mišljenjem direktoru i sindikatu.

(7) Ukoliko je mišljenje i nalaz komisije da zaposleni nema odgovarajuće sposobnosti za rad na radnom mestu na koje je raspoređen - direktor raspoređuje zaposlenog na drugo radno mesto prema njegovim sposobnostima.

(8) Ukoliko nema takvog radnog mesta prestaje mu radni odnos.

#### **Član 46.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog u pisanom obliku sa opisom učinjene povrede upozori na povredu radne obaveze ili radne discipline, kao razloga za otkaz ugovora o radu.

**Član 47.**

Otkaz ugovora o radu poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

**XII. VIŠAK ZAPOSLENIH****1. Višak zaposlenih****Član 48.**

Ukoliko nastupe okolnosti zbog tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena koje imaju za posledicu višak zaposlenih, Upravni odbor Republičkog zavoda dužan je da u skladu sa zakonom i drugim propisima, donese odluku o neophodnosti racionalizacije broja zaposlenih u Republičkom zavodu i program rešavanja viška zaposlenih.

**Član 49.**

(1) U cilju smanjenja broja zaposlenih poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa zaposlenog.

(2) Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

**2. Prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba****Član 50.**

(1) U slučaju otkaza ugovora o radu usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu za svaku godinu staža osiguranja najmanje u visini zbira jedne trećine plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i visini jedne četvrtine plate zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina.

(2) Pod platom podrazumeva se prosek plate u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa.

(3) Isplata otpremnine vrši se do dana prestanka radnog odnosa.

(4) Otpremnina se može isplatiti u većem iznosu od iznosa navedenog u stavu 1. ovog člana u zavisnosti od raspoloživih sredstava Republičkog zavoda.

(5) Zaposleni gubi pravo na otpremninu iz stava 1. ovog člana ako se opredeli za jednokratnu novčanu nadoknadu utvrđenu socijalnim programom Vlade.

**Član 51.**

(1) Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja svaka odluka o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

(2) Dostavljanje pojedinačnih akata zaposlenom vrši se lično u skladu sa odredbama Zakona.

**XIII. ZAŠTIĆENA KATEGORIJA ZAPOSLENIH****Član 52.**

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenog da proglasi za višak zaposlenih.

**XIV. USLOVI ZA RAD SINDIKATA****Član 53.**

Sindikatu se dostavljaju pozivi sa materijalima za sednicu upravnog odbora poslodavca kada se raspravljaju pitanja od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

**Član 54.**

(1) Direktor je dužan da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

(2) Sindikatu se uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih.

(3) Direktor je dužan da mišljenja, predloge, inicijative i zahteve sindikata razmotri i u toku od 30 dana i sindikatu dostavi obaveštenje o svom stavu i odlukama.

(4) Stavove sindikata dostavljene pre ili na samoj sednici nadležni organ dužan je da razmotri pre donošenja odluke ili o njima zauzme stav.

**Član 55.**

Direktor je dužan da bez naknade troškova, obezbedi sledeće uslove za rad sindikata:

- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata;
- 2) stručnu, administrativnu i tehničku pomoć;
- 3) obračun i naplatu članarine u sindikatu po izjavi zaposlenog.

**Član 56.**

Direktor je dužan da sindikatu omogući da tokom godine u radno vreme organizuje sastanke zaposlenih koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 časova pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

**Član 57.**

Predsednik organizacije sindikata i član odbora sindikata za vreme obavljanja funkcije i godinu dana posle isteka funkcije, ako poštuju svoje radne obaveze, ne mogu se premestiti na drugi posao, niti dovesti u nepovoljniji položaj, niti im može prestati radni odnos.



**Član 58.**

(1) Predstavnici sindikata zavoda mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima.

(2) Predstavnici sindikata zavoda mogu odsustvovati sa rada radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, u trajanju od najviše pet radnih dana u toku godine.

**XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Član 59.**

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

**Član 60.**

(1) Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom kolektivnog ugovora u celosti ili delimično.

(2) Otkaz kolektivnog ugovora u celosti ili delimično podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem i mora da sadrži predlog novih odredbi.

(3) Otkaz kolektivnog ugovora može se podneti najranije po isteku šest meseci od dana zaključivanja.

(4) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.

**Član 61.**

Izmenе i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se u pisanoj formi, na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

**Član 62.**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

**Član 63.**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor objavljen u "Službenom glasniku Republike Srbije", broj 17/96.

Za Vladu  
ministar,  
prof. dr Tomica Milosavljević, s.r.  
Za Zavod  
direktor,  
Svetlana Vukajlović, s.r.

Za Sindikat  
predsednik,  
Ljubinka Selakov, s.r.

