

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st. 1, 2 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG”, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22), Sindikalna organizacija Institut „Dr Simo Milošević“ Igalo, v.d. izvršnog direktora Instituta za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo i Odbor direktora Instituta za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo, zaključuju

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA INSTITUT ZA FIZIKALNU MEDICINU, REHABILITACIJU I REUMATOLOGIJU “DR. SIMO MILOŠEVIĆ” A.D. IGALO**

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Institut „Dr Simo Milošević“ Igalo (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Instituta za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo i Odbor direktora Instituta za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost, pojedina prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Institutu za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo (u daljem tekstu: poslodavac), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

#### **Član 2**

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje na zaposlene kod poslodavca.  
Na prava, obaveze i odgovornosti koje rješuju uređene ovim Ugovorom primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost.

### **II RADNI ODNOS**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 3**

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim kolektivnim ugovorom.

Prije donošenja odluke o potrebi za potpunom radnih mjesta Poslodavac je dužan da, putem internog obavještanja na oglasnom mjestu, sagleda mogućnost popune radnog mjesta prerasporedom zaposlenih, dokvalifikacijom ili prekvalifikacijom.

Kad se na način iz prethodnog stava ne može popuniti radno mjesto, Poslodavac je dužan da, preko Zavoda za zapošljavanje, oglasi potrebu za popunom radnog mjesta.

Odluku o izboru kandidata koji su se prijavili na javni oglas za zasnivanje radnog odnosa donosi ovlašćeni organ poslodavca u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu bez javnog oglašavanja samo u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

## 2. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

### Član 4

Prethodna provjera radnih sposobnosti može se vršiti prije donošenja odluke o izboru kandidata, ako je to predviđeno oglasom, i to za radna mjesta za koja je to predviđeno aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Prethodnu provjeru radnih sposobnosti vrši stručna Komisija koju rješenjem imenuje ovlašćeni organ Poslodavca.

Komisija se formira od tri člana koji imaju najmanje isti nivo stručne spreme za određene vrste zanimanja kao i kandidat čije se sposobnosti provjeravaju.

Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata može se vršiti putem pismenog rada, razgovora sa kandidatom, praktičnog rada i kombinovanjem ovih metoda.

U roku utvrđenom rješenjem o formiranju komisije, komisija u pismenoj formi daje mišljenje o radnim sposobnostima kandidata i isto dostavlja ovlašćenom organu Poslodavca.

Odluka ovlašćenog organa poslodavca o radnim sposobnostima kandidata je konačna.

## 3. Probni rad

### Član 5

Probni rad se određuje za zasnivanje radnog odnosa za radna mjesta za koja je to utvrđeno aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

Komisiju za praćenje probnog rada imenuje ovlašćeni organ Poslodavca, a sastoji se od tri člana. Jedan član komisije je neposredni rukovodilac zaposlenog čiji se probni rad prati, a druga dva zaposleni istog stepena stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni čiji se rad prati.

Komisija za praćenje probnog rada evidentira poslove koji se obavljaju za vrijeme probnog rada, a naročito stručnost, savjesnost, disciplinovanost, odnos prema pacijentima i gostima, odnos prema ostalim zaposlenim kod Poslodavca, pravilnost primjene opštih akata

Poslodavca, kao i druge podatke od značaja za radno mjesto na kojem se obavlja probni rad.

Komisija određuje način praćenja probnog rada.

Komisija dostavlja pismenu ocjenu po svim elementima praćenja probnog rada ovlašćenom organu Poslodavca 7 dana prije isteka probnog rada.

Ovlašćeni organ donosi konačnu odluku.

Zaposleni, za vrijeme probnog rada, ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako Poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada.

Za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u kom slučaju je otkazni rok najmanje pet dana.

#### 4. Pripravnici

##### Član 6

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spremne, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, Poslodavac može da zaključí ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

##### Član 7

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

1. devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja; i
2. šest mjeseci, za ostale nivoe kvalifikacije.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

##### Član 8

Odlukom nadležnog organa poslodavca odnosno lica koje on ovlasti, utvrđuje se način osposobljavanja pripravnika.

##### Član 9

Pripravnički staž zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika izvodi se po posebnom programu, pod uslovima i u trajanju propisanim Pravilnikom o bližim uslovima, dužini trajanja, načinu obavljanja pripravničkog staža, polaganju stručnog ispita, planu i programu praktičnog rada i obuke za pripravnike - zdravstvene radnike, a stručni ispit se polaže prema Pravilniku o organizaciji, načinu polaganja i sadržaju stručnih ispita zdravstvenih radnika i sastavu i radu ispitnih komisija, koje donosi Ministarstvo zdravlja Crne Gore

#### 5. Personalni dosije zaposlenih

##### Član 10

Poslodavac je dužan da za svako lice sa kojim je zasnovao radni odnos vodi personalni dosije.

U personalnom dosijeu se čuvaju svi podaci koji su važni za radnopravni status zaposlenog kod Poslodavca (radna knjižica, ugovor o radu, rješenja i drugi akti o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog).

Zaposleni je obavezan da neposrednom rukovodiocu prijavi adresu boravka i broj telefona, kao i svaku promjenu tih podataka, kako bi mogao da bude dostupan radi obavještanja, dostavljanja i pozivanja.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumentaciju iz personalnog dosijea uz prisustvo lica ovlašćenog za vođenje personalnih poslova kod Poslodavca.

Lice koje ima uvid u personalni dosije zaposlenog ne smije trećem licu da ustupa dokumentaciju i saopštava podatke iz personalnog dosijea koji se odnosi na zaposlenog, bez njegove prethodne pismene saglasnosti, osim na zahtjev suda i u drugim zakonom predviđenim slučajevima.

### III PRAVA ZAPOSLENIH

#### 1. Raspoređivanje zaposlenih

##### Član 11

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu.

Zbog potreba procesa i organizacije rada, Poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premještaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

U slučaju da zaposleni odbije aneks ugovora o radu kojim mu se umanjuje zarada ili aneks ugovora o radu za raspored na drugi odgovarajući posao ukoliko takav raspored podrazumijeva umanjenje zarade, ima pravo na isplatu otpremine iz člana 102 ovog ugovora.

Odluku o rasporedu zaposlenog donosi izvršni direktor ili lice koje on ovlasti.

##### Član 12

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja (hitni slučajevi), zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga Poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

#### 2. Provjera rezultata rada

##### Član 13

Neposredni rukovodilac može podnijeti zahtjev za pokretanje postupka za ocjenu rezultata rada zaposlenog ukoliko postoji sumnja da isti ne ostvaruje odovarajuće rezultate rada.

Postupak provjere rezultata rada zaposlenog ne može trajati kraće od 3 mjeseca niti duže od 6 mjeseci.

Postupak se pokreće obrazloženim pisanim zahtjevom koji se dostavlja izvršnom direktoru Poslodavca.

##### Član 14

Izvršni direktor Poslodavca formira Komisiju za ispitivanje osnovanosti zahtjeva neposrednog rukovodioca koju čine lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni čija se sposobnost ocjenjuje.

Komisija na osnovu raspoložive dokumentacije razmatra zahtjev i obrazloženje neposrednog rukovodioca i svaki član pojedinačno daje ocjenu o sposobnostima zaposlenog za obavljanje poslova na koje je raspoređen na osnovu čega predsjedavajući formira konačan stav Komisije o osnovanosti zahtjeva.

Ako Komisija zahtjev ocjeni osnovanim zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima.

Ako takvog radnog mjesta nema, zaposlenom prestaje radni odnos odnosno Ugovor o radu se raskida.

#### 3. Radno vrijeme

##### Član 15

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici ako zakonom nije drugačije određeno.

Radno vrijeme može biti kraće od 40 časova sedmično.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Sedmični raspored rada, početak i završetak radnog vremena utvrđuje Poslodavac.

#### Član 16

Zaposlenima poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena za period od četiri nedjelje (mjesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog se objavljuje najmanje deset dana prije primjene.

Izuzetno od st. 1 i 2 ovog člana, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promjenjen u slučajevima koji se ne mogu unaprijed predvidjeti.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promjeni njegovog rasporeda radnog vremena.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 časova.

#### Član 17

Poslodavac obezbjeđuje neprekidnost pružanja svih usluga iz djelatnosti Instituta Igafo u slučajevima:

- ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporednom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla;
- ako se radi o poslovima čiji je završetak vezan za rok, a koji se ne mogu završiti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu;
- ako Poslodavac ne može na drugi način obezbjeđiti zaposlene sa odgovarajućom stručnom spremom, znanjem i sposobnostima za izvršenje određene vrste posla;

U slučaju iz stava 1 ovog člana, neprekidnost rada obezbjeđuje se:

- Smjenskim radom,
- Dežurstvom (koje traje 24h u kontinuitetu),
- Pripravnošću,
- Prekovremenim radom
- Preraspodjelom radnog vremena.

U slučaju preraspodjele radnog vremena radno vrijeme zaposlenog u toku nedjelje ne može biti duže od 48 sati.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

Odluku o obezbjeđivanju neprekidnosti zdravstvene zaštite iz stava 1 i 2 ovog člana donosi Izvršni direktor, odnosno lice koje on ovlasti, u skladu sa zakonom.

#### Član 18

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primjene odgovarajućih mera zaštite i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mjesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vrijeme srazmjerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Radna mjesta iz stave 1 ovog člana utvrđuju se aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

#### Član 19

Radno vrijeme zaposlenog skraćuje se srazmjerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog:

- za operatore na RTG aparatima – na 33 časa nedeljno
- za fizioterapeute u toku obavljanja poslova u bazenu – na 26 časova nedeljno.

Skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

#### Član 20

Kada se na radnom mjestu pojave nove opasnosti ili štetnosti, odnosno dođe do promjene nivoa rizika u procesu rada, u postupku izmjene ili dopune akta o procjeni rizika, poslodavac može da, nakon izvršene stručne analize, kao preventivnu mjeru za bezbjednost i zdrav rad, utvrdi skraćeno radno vrijeme.

#### Član 21

Dežurstvo je vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju Poslodavcu na mjestu koje odredi Poslodavac.

Zaposlenom dežurstvo ne može trajati duže od 24 časa nedjeljno.

#### Član 22

Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Zaposleni koji je u pripravnosti mora da obavjesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan.

Zaposleni se mora javiti na posao u što kraćem roku.

#### Član 23

Zaposleni koji radi prekovremeno u smislu člana 17 stav 2 alineja 4 ovog ugovora ima pravo na uvećanje zarade za prekovremeni rad, u skladu sa ovim ugovorom.

Poslodavac nema pravo da zaposlenom koji je radio prekovremeno odredi slobodne sate (dane) umjesto plaćanja uvećane naknade.

Izuzetno od stava 3 ovog člana na zahtjev zaposlenog, prekovremeni rad iz st. 1 i 2 ovog člana se tromjesečno preračunava u slobodne sate (dane), umjesto prava na dodatak na zaradu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbjedi korišćenje slobodnih sati (dana) iz stava 4 ovog člana najkasnije u roku od šest mjeseci od proteka tromjesečja u kome ih je ostvario.

O slobodnim satima / danima se vodi evidencija.

Za svaki sat prekovremenog rada, zaposleni ima pravo na sat i po slobodno.

#### Član 24

Ako zbog potreba procesa i organizacije rada slobodni sati ne mogu biti iskorišćeni u roku iz člana 23 stav 4 ovog ugovora, zaposleni ostvaruje pravo na dodatak na zaradu za prekovremeni rad, u skladu sa zakonom i članom 49 ovog ugovora.

Ako zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate zbog prestanka radnog odnosa ili premještaja na poslove u drugu radnu jedinicu, ima pravo na dodatak na zaradu za prekovremeni rad.

#### Član 25

Za vrijeme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni ne radi, ima pravo na dodatak na zaradu u skladu sa ovim ugovorom.

Pripravnost radnim danom može trajati najviše 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.

Sati dežurstva, rada po pozivu i pripravnosti se međusobno isključuju.

**Član 26**

Poslodavac je dužan da, najmanje dva puta godišnje, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o ostvarenom prekovremenom i noćnom radu.

**IV ODMORI I ODSUSTVA****1. Odmor u toku dnevnog rada****Član 27**

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada utrajanju od najmanje 30 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena zaposlenog.

Poslodavac je obavezan da uredi vrijeme odmora na način kojim se ne ugrožava obavljanjedjelatnosti.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 45 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 4, a kraće od 6 časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 15 minuta

**2. Dnevni odmor****Član 28**

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, uskladu sa zakonom.

**3. Sedmični odmor****Član 29**

Zaposlenom se mora obezbjediti sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku radne nedjelje, kome se dodaje vrijeme odmora u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili u preraspodjeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1 ovog člana, ima pravo na sedmični odmor, u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposlenom koji zbog rada nije mogao da koristi sedmični odmor iz stava 1 i 2 ovog člana, Poslodavac mora da obezbjedi odmor u toku naredne nedjelje (slobodan dan).

Zaposlenom se mora obezbjediti da najmanje jednom mjesečno ne radi subotom i nedeljom uzastopno.

Ako zbog nepredviđenih okolnosti koje nastanu poslije objavljenog rasporeda radnog vremena, nije moguće obezbjediti zaposlenom pravo iz stava 4 ovog člana, to pravo se prenosi na naredni mjesec ukoliko se Poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

**4. Godišnji odmor****Član 30**

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

1) Prema dužini radnog staža:

-Od 5 do 15 godina – jedan radni dan

- Od 15-25 godina - dva radna dana
- Od 25 do 35 godina – tri radna dana
- Preko 35 godina – pet radnih dana

## 2) stručne spreme:

- za VII i viši stepen stručne spreme- za 5 radnih dana;
- za V i VI stepen stručne spreme- za 4 radna dana;
- za III i IV stepen stručne spreme – za 3 radna dana;
- za ostale – za 2 radna dana.

## 3) Po osnovu doprinosa u radu:

- za izuzetne doprinose u radu – za 3 radna dana;
- za rezultate rada iznad prosjeka- za 2 radna dana;
- za prosječne rezultate rada- za 1 radni dan;

## 4) uslova rada:

- zaposlenim u RTG ili na drugim izvorima jonizujućeg zračenja – za 8 radnih dana

## 5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

- zaposlenom licu s invaliditetom- za 5 radnih dana,
- roditelju sa djetetom do 7 godina života – za 2 radna dana,
- roditelju sa 2 ili više djece starosti do 7 godina – za 3 radna dana,
- samohranom roditelju sa djetetom do 15 godina života – za 3 radna dana,
- zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za 5 radnih dana,
- zaposlenom koji ima dijete sa teškim fizičkim i mentalnim oštećenjima – za 7 radnih dana;

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 1 ovog člana ne može trajati duže od 32 radna dana.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, zaposleni koji rade skraćeno radno vrijeme, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Zaposleni koji radi 6 dana u sedmici ima pravo na godišnji odmor u dužini od minimum 24 radna dana, koji se uvećava po osnovu kriterijuma iz stava 1 ovog člana.

### Član 31

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao 5 radnih dana.

U vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ne računaju se dani državnih i vjerskih praznika, te vrijeme provedeno na bolovanju, odazivanju na poziv državnih organa i plaćenom odsustvu.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Prvi dio se koristi u trajanju od najmanje 10 dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih kod Poslodavca utvrđuje se godišnjim Planom korišćenja godišnjih odmora.

Plan korišćenja godišnjih odmora radi se po sektorima Poslodavca.

Plan korišćenja godišnjih odmora donosi ovlašćeni organ Poslodavca pri čemu može uzeti u obzir opravdani zahtjev zaposlenog za korišćenjem jednog dijela godišnjeg odmora, pod uslovom da se ne remeti proces rada.

Plan se donosi krajem tekuće za narednu kalendarsku godinu.

### Član 32

Poslodavac će pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora naročito voditi računa o zahtjevima zaposlenih sa najdužim radnim stažom i zaposlenih sa djecom do 14 godina.

Korišćenje godišnjeg odmora zaposlenog može se prekinuti uz saglasnost zaposlenog, samo u slučaju potrebe procesa rada, čije bi neizvršavanje dovelo do poremećaja u obavljanju poslovanja Poslodavca.



Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Zaposlenim kojem će prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu, Poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje neiskorišćenog, godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa.

Ako Poslodavac ne obezbijedi zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa stavom 6 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete u skladu sa zakonom.

## 5. Plaćeno odsustvo

### Član 33

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanja braka – 5 radnih dana;
  - 2) sklapanje braka djeteta – 3 radna dana;
  - 3) rođenje djeteta – 3 radnih dana;
  - 4) porođaja drugog člana uže porodice – 1 radni dan;
  - 5) usvajanja djeteta – 5 radnih dana;
  - 6) teže bolesti člana uže porodice – 7 radnih dana;
  - 7) selidbe – 3 radna dana;
  - 8) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – 3 radnih dana;
  - 9) učestvovanje na takmičenjima, manifestacijama i susretima koje organizuje sindikat – 3 radna dana;
  - 10) upućivanja na preventivno-rekreativne odmore – 7 radnih dana;
  - 11) završavanje ličnih i porodičnih poslova ako za to postoje opravdani razlozi – 2 radna dana.
  - 12) dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- Pored odsustva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:
- 1) zbog smrti člana uže porodice – 7 radnih dana;
  - 2) Smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – 1 radni dan
  - 3) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – 1 radni dan

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tačke 3, 6, 8 i 12 i stava 2 tačke 2 i 3 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

### Član 34

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i za obavljanje dužnosti u državnim organima, organima jedinice lokalne samouprave, sindikatima i na poziv pravosudnih organa u skladu sa ovim ugovorom, izuzev kada zaposleni obavlja posao sudskog vještaka, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja i stručnog usavršavanja uz rad u skladu sa Pravilnikom o stručnom usavršavanju radnika i godišnjim planom i programom.

Poslodavac će omogućiti svakom sindikalnom povjereniku – članu rukovodnog organa Sindikata potreban broj plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 2 časa po zaposlenom u organizacionom dijelu, godišnje, ukoliko za to postoji potreba, a Sindikat o tome odluči, pod uslovom da se tim aktivnostima ne ometa proces rada.

Sindikalni povjerenik ima pravo na 2 radna dana plaćenog odsustva u toku godine radi učešća u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima.

## 6. Privremeno odsustvo

### Član 35

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremenog odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u sledećim slučajevima:

- problem u poslovanju poslodavca (nemogućnost realizacije projekta, smanjen obim posla usled zatvaranja I ili II faze Instituta)
- težeg kvara na sredstvima za rad,
- remonta mašina i opreme,

Zaposleni ima pravo na naknadu u skladu sa čl 55 ovog Kolektivnog Ugovora.

Odluku o privremenog odsustva odnosno upućivanja zaposlenog na privremeno odsustvo donosi ovlašćeni organ Poslodavca, uz obavezno pismeno mišljenje Sindikata.

## 7. Neplaćeno odsustvo

### Član 36

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima::

1. njege člana uže porodice usled teže bolesti;
2. liječenja o sopstvenom trošku
3. učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama;
4. u drugim opravdanim slučajevima.

Pismeni zahtjev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi direktoru sektora.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje direktor sektora, a odobrava izvršni direktor Poslodavca, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Poslodavac može, na zahtjev zaposlenog, omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

### Član 37

Zaposleni koji radi u zdravstvenoj ustanovi više od 2 (dvije) godine neprekidno, ima pravo na neplaćeno odsustvo zbog obrazovanja ili stručnog usavršavanja koje ima za cilj sticanje vještina, znanja ili zvanja neophodnih za obavljanje posla zaposlenog ili pripremu za rad na drugim poslovima kod Poslodavca.

Odsustvo iz stava 1 ovog člana odobrava se zaposlenom ako se obrazovanje ili stručno usavršavanje obavlja u ustanovi priznatoj od strane nadležnog državnog organa.

Zaposleni se može vratiti ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

## 8. Mirovanje prava iz radnog odnosa

### Član 38

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

1) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;

2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju: Predsjednika Crne Gore; predsjednika Skupštine Crne Gore; predsjednika i članova Vlade Crne Gore; poslanika; državnog sekretara; starješine organa državne uprave odnosno lokalne uprave; gradonačelnika Glavnog grada, odnosno Prijestonice i predsjednika opštine, čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata.

Zaposleni ima pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrati na rad kod Poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

## V OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

### Član 39

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi stručno usavršavanje prema planu i programu stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika u skladu sa zakonom.

Plan i program stručnog usavršavanja iz prethodnog stava ovog člana donosi poslodavac uz saglasost sindikalne organizacije.

Stručno usavršavanje je pravo i obaveza zaposlenog u skladu sa zakonom

Poslodavac je dužan da donese Pravilnik o obrazovanju i stručnom usavršavanju u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

## VI ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

### 1. Zarade

#### Član 40

Zarada zaposlenih se sastoji od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### Član 41

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe u koje je raspoređeno njegovo zvanje iz člana 42 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta u bruto iznosu koju utvrđuje Vlada.

Posebni dio zarade obuhvata naknade troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta koji u bruto iznosu utvrdi Vlada.

#### Član 42

Ovim ugovorom, a na osnovu Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost, utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova i to:

| Grupa | NEMEDICINSKI POSLOVI     | Koeficijent složenosti |
|-------|--------------------------|------------------------|
| I     | fizički radnik, londiner | 3,54                   |

|     |  |      |
|-----|--|------|
| I-1 | spremačice   | 3,84 |
| I-2 | kontrolor objekata (portir);<br>pomoćni poslovi čuvara, kurira, radnika na rampi, pomoćni radnik na bazenu,<br>radnik na transportu i distribuciji blata   | 4,20 |
| I-3 | radnica u vešeraju,<br>poslovi pranja laboratorijskog posuđa i sterilizacija, sudopera,<br>pomoćni kuvar   | 4,47 |
| II  | KV radnici:<br>tehničar pedikir/manikir, kozmetičar<br>slastičar,<br>radnik u magacinu veša i inventara,<br>krojačica,<br>frizer,<br>mesar;<br>pomoćni radnik-higijeničar u mesari;<br>električar,<br>elektromehaničar,<br>frigo mehaničar,<br>bravar-varioc,<br>stolar,<br>moler,<br>zidar-tesar,<br>keramičar,<br>mehaničar,<br>vodoinstalater,<br>baštovan,<br>rukovaoc pumpne stanice mineralne vode,<br>magacioner tehničke službe,<br>konobar,<br>kuvar,<br>rukovaoc tehnologije blata,<br>rukovaoc pogona MSK- smjenski rad ,<br>vozač,<br>kontrolor zelene površine II faze i Vile „Galeb“,<br>kurir-vozač;<br>radnik održavanja FC i RG<br>rukovalac elektro-mašinama u domaćinstvu;<br>rukovalac bazenske tehnike,<br>rukovaoc termotehničkih instalacija podstanice i bazena faze I;<br>glavni mesar<br>rukovaoc KK sistema podstanice faza II, | 5,52 |
| III | SSS-<br>knjigovođa,<br>referent za pripremu finansijske dokumentacije za stacionarne korisnike,<br>elektroničar<br>mašinski tehničar<br>elektro tehničar   | 6,05 |

|    |   |       |
|----|---|-------|
|    | <p>administrator u SC ,<br/> administrativni tehničar na prijemu pacijenata,<br/> spasilac na plaži,<br/> domar vile Galeb,<br/> domar I faze,<br/> građevinski tehničar,<br/> animator-referent za kulturno zabavni život,<br/> referent za kontrolu i obračun utroška pića,<br/> kontrolor utroška hrane<br/> poslovođa tehnologije blata faze I i II<br/> recepционер,<br/> referent za otvaranje istorije bolesti,<br/> rukovalac elektro-mašinama u domaćinstvu,<br/> kontrolor kvaliteta rada u sektoru hotelijerstva,<br/> ekonomski tehničar,<br/> arhivar,<br/> magacioner,<br/> baštovan-cvjećar<br/> referent za tehničku dokumentaciju<br/> tehničar sistema automatskog upravljanja,<br/> uklopničar</p> |       |
| IV | VKV radnici , vozači sanitetskih vozila   | 6,91  |
| V  | <p>VSS-<br/> referent za PPZ,<br/> referent nabavke<br/> obračunski radnik u magacinu,<br/> knjigovođa glavne knjige<br/> fakturista,<br/> blagajnik-mjenjač,<br/> recepционер,<br/> ekonomista,<br/> glavni blagajnik i referent za devizno poslovanje,<br/> referent za obračun zarada, nadoknada i obustava zarada,<br/> referent za osiguranje imovine i lica i naplate spornih<br/> potraživanja,<br/> administrativno tehnički sekretar<br/> dijetetičar<br/> referent za personalne poslove</p>  | 7,41  |
| VI | <p>Kvalifikacija Bachelor-<br/> referent za finansijski obračun, poravnavanje i fakturisanje<br/> usluga stacionarnih korisnika<br/> upravljач sistemom kvaliteta,<br/> viši stručni saradnik marketinga i prodaje,<br/> poslovni sekretar,<br/> upravljач sistemom kvaliteta ,<br/> kontrolor zaštite na radu i zaštite životne sredine<br/> sistem administrator<br/> inženjera</p>   | 9,37  |
|    | VSS- poslovi diplomiranih:  | 11,91 |

|      |  |       |
|------|--|-------|
| VII  | <p>socijalnih radnika,<br/>ekonomista,<br/>pravnik,<br/>inženjera,<br/>inženjer poljoprivrede,<br/>prevodilac i inokorespodent,<br/>finansijsko administrativni saradnik,<br/>referent za vođenje knjige ulaznih faktura i elektronsko poslovanje<br/>referent za kontrolu i obračun PDV-a,<br/>referent za planiranje, analizu i statistiku,<br/>referent za vođenje knjiga izlaznih faktura i devizno poslovanje,<br/>stručni saradnik marketinga i prodaje,<br/>stručni saradnik za održavanje WEB SAJT prezentacije i internet komunikacije,<br/>viši stručni saradnik marketinga i prodaje,<br/>viši stručni saradnik marketinga i prodaje i analiza fizičkih pokazatelje popunjenosti,<br/>diplomirani menadžer turizma,<br/>saradnik prodaje agencije INIG,<br/>koordinator nabavke i magacinskog poslovanja, referent za medicinsku statistiku</p> |       |
| VIII | <p>Poslovi specijaliste: hemičar, fizičar, biolog, tehnolog, logoped, defektolog, biohemičar i svi drugi medicinski saradnici specijalisti, klinički psiholog, klinički socijalni radnik</p>   | 12,91 |
| IX   | <p>Direktor sektora marketinga<br/>Direktor sektora nabavke<br/>Direktor sektora kontrole<br/>Direktor tehničke službe<br/>Direktor hotelijerstva<br/>Upravnici</p>  | 14,63 |
| X    | <p>Direktor sektora finansija<br/>Sekretar Društva</p>   | 16,88 |

| Grupa | MEDICINSKI POSLOVI   | Koeficijent složenosti |
|-------|--|------------------------|
| I     | <p>SSS<br/>arhivar medicinske dokumentacije<br/>medicinska sestra-tehničar,<br/>fizioterapeutski tehničar,<br/>terapeut u hidroterapiji i maseri,<br/>pomoćni laborant</p> | 6,58                   |

|      |   |       |
|------|---|-------|
|      | medicinska sestra-kozmetičar,<br>šalterski radnik u terapijama,<br>laborantski tehničar-laborant,<br>farmaceutski tehničar,   |       |
| II   | VŠS<br>viša medicinska sestra,<br>viši fizioterapeutski tehničar,<br>sportski fizioterapeut,<br>radni terapeut,<br>glavni laborant,<br>viši laboratorijski tehničar,<br>vaspitač,   | 7,41  |
| III  | Bachelor diploma u medicinskom sektoru-<br>medicinska sestra sa visokom stručnom spremom,<br>visoki medicinski radiolog,<br>Bachelor primjenjene fizioterapije,   | 9,37  |
| IV   | VSS<br>specijalista primjenjene fizioterapije<br>specijalista zdravstvene njege   | 11,91 |
| IV-1 | VSS<br>doktori medicine,<br>ljekar na specijalizaciji   | 15,99 |
| VI   | Direktor sektora medicine   | 16,88 |
| VI   | Specijalistički poslovi u ambulantnim službama<br>Poliklinike ( specijalista fizikalne medicine i<br>rehabilitacije, reumatologije, interne medicine,<br>psihijatrije, pnaumofiziologije, neuropsihijatrije,<br>ortopedije, urologije...), specijalistički poslovi na<br>odjeljenju | 19,02 |
| VII  | uži specijalistički poslovi   | 20,75 |
| IX   | Izvršni direktor  | 20,75 |

#### Član 43

Ovim ugovorom, a na osnovu Granskog kolektivnog ugovora utvrđuju se dodatni koeficijenti K2 za rukovođenje i to:

| REDNI BROJ | NAZIV                     | KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI |
|------------|---------------------------|-------------------------|
| 1.         | Šef računovodstva i VSS   | 1,60                    |
| 2.         | Glavna sestra Instituta   | 1,20                    |
| 3.         | Glavni terapeut Instituta | 1,20                    |
| 4.         | Načelnik odjeljenja,      | 0,80                    |
| 5.         | Načelnik centra za NIR    | 0,80                    |
| 6.         | Šef kuhinje               | 0,80                    |

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 7.  | Šef hidroterapija                      | 0,80 |
| 8.  | Šef kineziterapija                     | 0,80 |
| 9.  | Šef terapeut na nepokretnom odjeljenju | 0,80 |
| 10. | Šef elektroterapija                    | 0,60 |
| 11. | Šef-terapeut na kardiologiji           | 0,60 |
| 12. | Glavna sestra odjeljenja               | 0,60 |
| 13. | Šef recepcije                          | 0,80 |
| 14. | Šef ugostiteljstva                     | 0,80 |
| 15. | Domaćica                               | 0,80 |
| 16. | Šef restorana                          | 0,60 |
| 17. | Glavni inženjer održavanja             | 0,60 |
| 18. | Glavni termotehnički inženjer          | 0,60 |
| 19. | Šef elektroslužbe                      | 0,60 |
| 20. | Šef sportskog centra,                  | 0,80 |
| 21. | Šef službe održavanja parkova i plaza, | 0,80 |
| 22. | Šef prodaje agencije INIG              | 0,60 |
| 23. | Glavni magacioner                      | 0,60 |
| 24. | Glavni mesar                           | 0,60 |
| 25. | Šef smjene                             | 0,60 |
| 26. | Nadzornica,                            | 0,60 |
| 27. | Šef poslastičara                       | 0,60 |
| 28. | Šef službe kontrole objekata,          | 0,60 |
| 29. | Šef voznog parka,                      | 0,60 |
| 30. | Poslovođe i šefovi pogona              | 0,60 |
| 31. | Dodatak za brigu o životinjama         | 0,10 |

#### Član 44

Zarade iz člana 42 ovog ugovora uvećavaju se po osnovu:

- 1) naučnog zvanja
  - magistar medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 60% bruto obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu;
  - doktor medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 120% bruto obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu;
- 2) stručnog zvanja
  - primarijus, u iznosu 40% bruto obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu;
- 3) mentorstva, u iznosu od 100% bruto obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu.

Uvećanje zarade iz stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana vrši se po jednom osnovu naučnog, odnosno stručnog zvanja.

#### Član 45

Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Mjerila i normative za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulanse za ostvarivanje većih rezultata rada utvrdiće sporazumno Poslodavac sa reprezentativnim Sindikatom, posebnim aktom.

#### Član 46



Zaposleni koji u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih, ima pravo na uvećanje zarade do 15% srazmjerno ostvarenom rezultatu.

#### Član 47

Poslodavac je dužan da zaposlenog unaprijed upozna sa normativima i standardima rada i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada.

### 2. Uvećanje zarade

#### Član 48

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- 80% za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika;
- 60% za prekovremeni rad

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana ne ulazi u minimalnu zaradu. U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana procenti povećanja se sabiraju. (OKU)

#### Član 49

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za vrijeme dežurstva, i to:

- za 24 časa (od 7 časova ujutro do 7 časova narednog dana) 15% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 42 ovog ugovora i za minuli rad,
- za 16 časova (od 15 časova do 7 časova narednog dana) 10% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 42 ovog ugovora i za minuli rad.

Pored prava iz stava 1 ovog člana, zaposleni po osnovu dežurstva ima pravo da koristi slobodan dan.

Odsustvo iz stava 2 ovog člana zaposleni može koristiti isključivo prvog narednog radnog dana, nakon završetka dežurstva.

#### Član 50

Zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.

Uvećanjem zarade za vrijeme dežurstva zaposleni nema pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, rada noću i pripravnosti.

#### Član 51

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina 0,50%;
- od 10 - 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

#### Član 52

Dodatak na osnovnu zaradu pripada i po osnovu težih uslova za rad zaposlenih i to:

- 1) Zaposlenima na nepokretnom i teže pokretnom odjeljenju :
  - Medicinske sestre i terapeuti 20%
  - Spremačice 10%
- 2) Zaposlenima na dječjem odjeljenju :

- Medicinske sestre i terapeuti -10%
- Spremačice 10%
- 3) Terapeutima koji rade u terapijskom bazenu- 20%

### 3. Naknade zarada

#### Član 53

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odnora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

#### Član 54

Poslodavac isplaćuje zaposlenom naknadu zarade i u sljedećim slučajevima:

- 80% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom po osnovu privremene spriječenosti za rad
- 100% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom za maligna oboljenja.

#### Član 55

Poslodavac može isplatiti jubilarnu nagradu povodom neprekidnog rada u sistemu zdravstva, u iznosu:

- za 10 godina 1,2 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina 2,4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina 3,6 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina 4,8 obračunske vrijednosti koeficijenta.

#### Član 56

Poslodavac može isplatiti zaposlenom zimnicu u visini najmanje dvije obračunske vrijednosti koeficijenta najkasnije do 30. novembra za tekuću godinu.

Iznos zimnice iznad visine propisane stavom 1 ovog člana utvrđuje Poslodavac, zavisno od rezultata poslovanja, uz konsultaciju sa Sindikatom.

#### Član 57

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini 9 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Pravo iz st. 1 i 2 ovog člana može se ostvariti samo po jednom osnovu koji je povoljniji za zaposlenog odnosno porodicu.

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na pomoć iz stava 1 ovog člana ostvaruju solidarno.

Pod užom porodicom, u smislu ovog ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća, sestre, usvojilac i staratelj.

#### Član 58

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta.
- za svako novorođeno dijete u iznosu od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

#### 4. Naknada povećanih troškova zaposlenih

##### Član 59

Poslodavac zaposlenom obezbjeđuje naknadu povećanih troškova i drugih naknada koji su u funkciji izvršavanja poslova ako to na drugi način nije obezbijeđeno, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom.

##### Član 60

Poslodavac je dužan da zaposlenom za povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova obezbijedi naknadu - za odvojeni život od porodice u visini od 3,7 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni ostvaruje pod uslovom:

- da je upućen u drugo mjesto radi stručnog usavršavanja ili izvršavanja određenih poslova;
- da živi odvojeno od porodice i
- da je mjesto stručnog usavršavanja ili rada udaljeno od mjesta stanovanja preko 60 km.

##### Član 61

Obračun dnevnice za službeno putovanje u zemlji vrši se na sljedeći način:

- 1) svaka 24 časa provedena na službenom putovanju računaju se kao jedna dnevnicu
- 2) vrijeme provedeno na službenom putovanju između 12 i 24 časa računa se kao jedna dnevnicu i
- 3) vrijeme provedeno na službenom putovanju između osam i 12 časova računa se kao pola dnevnice.

### VII OBRAČUN ZARADE I NAKNADE ZA RADE

##### Član 62

Obračun i isplata zarada i naknada zarada vrši se jednom mjesečno i to, po pravilu, do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Potpisnici ovog Ugovora su saglasni da odstupanja od isplata iz stava 1 ovog člana, može biti samo ako nastupe opravdani razlozi u koje spadaju finansijske teškoće u popunjavanju izvora finansiranja, odnosno teškoće u naplati pruženih usluga.

Za slučaj odstupanja od rokova isplate zarada iz stava 2 ovog člana, potpisnici ovog Ugovora će zaključiti poseban sporazum, kojim će urediti pitanja konkretnih isplata po tom osnovu.

### VIII ZAŠTITA NA RADU

#### 1. Prava i obaveze

##### Član 63

Poslodavac je dužan da obezbijedi zaposlenom rad na radnom mjestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mjere zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju naradu.

#### Član 64

Zaposleni je dužan da primjenjuje propisane mjere za bezbjedan i zdrav rad, da namjenski 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 bezbjednost i zdravlje, kao i bezbjednost i zdravlje drugih lica.

Prije napuštanja radnog mjesta, zaposleni je dužan da radno mjesto i sredstva za rad ostavi ustanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

#### Član 65

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan i zdrav rad. Za vrijeme osposobljavanja za bezbjedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na zaradu. Troškove osposobljavanja iz stava 1 ovog člana snosi poslodavac.

#### Član 66

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje ili bezbjednost i zdravlje drugih zaposlenih.

#### Član 67

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.

Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti Inspekciju rada

#### Član 68

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni može da preduzme odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su mu na raspolaganju, a u slučaju neizbježne opasnosti ima pravo da napusti opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana zaposleni ne smije da bude doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao nepažljivo ili nemarno.

## 2. Poslovi sa povećanim rizikom

### Član 69

Zaposleni može biti angažovan na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- da ima propisanu stručnu spremu;
- da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- da nije mlađi od 18 godina;
- da nije stariji od 55 godina, izuzev uz saglasnost zaposlenog;
- da nije lice sa invaliditetom.

### Član 70

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i majka sa djetetom do 3 godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mjestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva.

Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposlena žena za vrijeme trudnoće bude u pismenoj formi obaviještena o rezultatima procjene rizika na radnom mjestu i o mjerama kojima se rizici otklanjaju.

### Član 71

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mjestu sa povećanim rizikom prije početka rada obezbijedi prethodni ljekarski pregled.

Poslodavac na zahtjev zaposlenog obezbijeduje zdravstveni pregled primjeren rizicima zaštite i zdravlja na radu najmanje jednom u periodu od tri godine.

Ako se u postupku periodičnog ljekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mjestu sa povećanim rizikom,

Poslodavac je dužan da ga premjesti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Ukoliko se zaposleni ne može rasporediti, u smislu prethodnog stava, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom.

### Član 72

Aktom o procjeni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mjera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vrijeme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mjere.

### Član 73

Poslodavac je dužan da profesionalno oboljelom zaposlenom, kome je utvrđeno profesionalno oboljenje u skladu sa Pravilnikom Ministarstva finansija i socijalnog staranja o utvrđivanju profesionalnih bolesti, obezbijedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

### Član 74

Poslodavac je dužan da zaposlenom – licu sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbijedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

### 3. Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu

#### Član 75

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu.

Predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu imenuje reprezentativni Sindikat.

#### Član 76

Mandat predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu traje 4 godine.

Prije isteka perioda na koji je izabran predstavniku zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu mandat može da prestane zbog:

- prestanka radnog odnosa kod Poslodavca;
- podnošenja ostavke;
- nepovjerenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih;
- nepovjerenja iskazanog od strane reprezentativnog Sindikata koji ga je imenovao u skladu sa članom 75 stav 2 ovog Ugovora

U slučaju iz stava 2 ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu sprovodi se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

#### Član 77

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu upozna:

- sa nalazima i predlozima ili preduzetim mjerama inspekcije rada;
- sa izvještajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu;
- planiranim i preduzetim mjerama za sprječavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- sa izvještajem o stanju zaštite i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim mjerama;
- drugim pitanjima od značaja za zaštitu i zdravlje na radu kod Poslodavca.

#### Član 78

Na pisani zahtjev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice Poslodavca za poslove zaštite i zdravlja na radu dužni su da predstavniku zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva.

#### Član 79

O uočenim nepravilnostima u primjeni propisa o zaštiti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu neposredno obavještava:

- 1) direktora;
- 2) lice za poslove zaštite i zdravlja na radu kod Poslodavca;
- 3) rukovodioca dijela procesa rada;
- 4) odbor reprezentativnog Sindikata.

#### Član 80

Lice za poslove zaštite i zdravlja na radu kod Poslodavca, u vezi s uočenim nepravilnostima u primjeni propisa o zaštiti i zdravlju na radu dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mjere i aktivnosti za ctklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, izvijesti Poslodavca.

### Član 81

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima zaštite i zdravlja na radu:

- neposredno komunicira sa zaposlenima;
- prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
- neposredno komunicira sa rukovodiocima – organizatorima procesa rada;
- neposredno komunicira sa licem određenim od strane Poslodavca da obavlja poslove zaštite i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod Poslodavca
- prisustvuje nadzoru koji vrši inspekcija zaštite na radu kod Poslodavca
- daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primjenom propisa o zaštiti i zdravlju na radu;
- zahtjeva i insistira na poštovanju propisa o zaštiti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
- da ističe obavještenja na oglasnim tablama Poslodavca o aktivnostima koje preduzima

### Član 82

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu ima pravo na odsustvovanje sa svog radnog mjesta radi obavljanja aktivnosti vezanih za zaštitu i zdravlje na radu kao i za vrijeme prisustvovanja inspekcijском nadzoru, u skladu sa zakonom i opštim aktom Poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu, prije odsustvovanja sa radnog mjesta zbog obavljanja aktivnosti zaštite i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavjesti neposrednog rukovodioca.

### Član 83

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu ima pravo da 5 časova mjesečno posveti aktivnostima vezanim za zaštitu i zdravlje na radu.

U slučaju opravdanih potreba, uz dogovor sa Poslodavcem, vrijeme definisano st. 1. može biti i duže.

Korišćenje prava iz stava 1 ovog člana predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu regulisaće sa Poslodavcem posebnim sporazumom u roku od 30 dana od dana izbora na dužnost.

### Član 84

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu, za vrijeme obavljanja ove funkcije i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka funkcije, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupi u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

### Član 85

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu obezbijedi odgovarajuće oblike osposobljavanja.

Osposobljavanje iz stava 1 ovog člana provodi se u toku radnog vremena kod ili izvan poslodavca.

### Član 86

Predstavnik zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu dužan je da reprezentativni Sindikat informiše o svom radu najmanje jednom u šest meseci, odnosno na svaki njihov zahtev.

## 4. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

### Član 87

Aktom o procjeni rizika utvrđuje se opis procesa rada sa procjenom (ocjenom) rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i kojim se utvrđuju mjere zaštite i zdravlja na radu u cilju poboljšanja zaštite i zdravlja na radu.

U aktu o procjeni rizika Poslodavac određuje radna mjesta sa povećanim rizikom, odnosno posebnim uslovima rada, zdravstvene zahtjeve za određeni rad koje moraju da ispunjavaju zaposleni u radnom procesu ili za korišćenje pojedinih sredstava za rad na osnovu stručne ocjene ovlašćene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

## 5. Kolektivno osiguranje zaposlenih

### Član 88

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1 ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom, u uvećanom iznosu od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Učesnici ovog ugovora sporazumom utvrđuju visinu i način realizacije osiguranja iz st. 1 i 2 ovog člana.

## ***IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIH***

### Član 89

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povredu radne obaveze može nastati činjnjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povredu radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

### Član 90

Lakše povrede radnih obaveza, pored onih predviđenih Zakonom o radu, su:

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. nekorektan ili nepristojan odnos prema korisnicima usluga, klijentima i zaposlenim;
3. odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima;
4. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, dokumenata, materijala i sredstava za rad;
5. neprenošenje radnih iskustava na novozaposlene;
6. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
7. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano aktom Instituta;
8. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. nepodnošenje zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka od strane ovlašćenog zaposlenog;



10. izazivanje nereda kod Poslodavca,
11. javno iznošenje ili pronošnje neistine o Poslodavcu, čime se šteti njegovom ugledu, ako je to utvrđeno pravosnažnom sudsćom odlukom;
12. prouzrokovanje manje materijalne štete namjerno ili iz krajnje nepažnje činjenjem ili propušćanjem radnji,
13. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
14. odbijanje izvršenja poslova i radnih naloga u redovnom i produženom radnom vremenu ako za to ne postoje opravdani razlozi;
15. nedostavljanje isprava ili podataka na zahtjev ovlašćenih organa;
16. neopravdano odbijanje provjere radnih i stručnih sposobnosti u skladu sa važećim propisima;
17. sprijećavanje unutrašnje kontrole u izvršavanju utvrđenih zadataka;
18. neodazivanje na ljekarski pregled u preloviđenom roku, u skladu sa propisima;

### Člana 91

Teže povrede radnih obaveza - povreće radnih obaveza za koje Poslodavac može izreći mjeru prestanka radnog odnosa su:

1. nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. nezakonito raspolaganje povjerenim sredstvima;
4. nećjelishodno i neblagovremeno korišćenje sredstava rada;
5. zloupotreba položaja ili prekoraćenje ovlašćenja;
6. neizvršenje pravosnažnih odluka
7. neopravdano izostajanje sa posla 2 radna dana uzastopno ili 3 radna dana sa prekidima u toku 6 mjeseci;
8. učestvovanje u tući kod Poslodavca za vrijeme rada u radnim prostorijama, tj. u krugu Instituta;
9. prouzrokovanje znatne materijalne štete namjerno ili iz krajnje nepažnje, činjenjem ili propušćanjem radnji;
10. ugrožavanje života i zdravlja zaposlenih, drugih lica ili sebe lićno;
11. fizićki napad na zaposlene ili korisnike usluge;
12. protivpravno prisvajanje ili pokušaj prisvajanja imovine Instituta ili imovine fizićkih lica u krugu Instituta;
13. upotreba sredstava ili materijala Instituta za obavljanje nedozvoljenog rada za sebe ili drugoga;
14. protivpravno pribavljanje materijalne koristi ili drugih pogodnosti u vezi sa radom;
15. protivpravno omogućavanje drugom da ostvari materijalnu korist na račun Instituta;
16. svjesno zaključivanje nepovoljnih ugovora za Institut;
17. zloupotreba u cilju netaćnog evidentiranja radnog vremena za sebe ili druge;
18. nezakonito useljenje u stan Instituta;
19. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
20. psićhićko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, lićnog dostojanstva i integriteta (mobbing)
21. nabavka robe po većim cijenama od odrećdenih ponudom ili namjerna nabavka robe po višim cijenama od uobićajenih tržićnih ili namjerna kupovina nekonkurentne ili nekvalitetne robe
22. nabavka robe i ugovoranje poslova bez ovlašćenja
23. neopravdano uništavanje finansijske i druge dokumentacije
24. narećivanje rada neispravnim sredstvima

25. namjerno prikrivanje oštećenja sredstava za rad od strane zaposlenog koji neposredno radi sa tim sredstvima ili vrši tehnički pregled
26. prijem zaposlenog na rad protivno zakonu i kolektivnom ugovoru
27. svaka radnja na radu ili u vezi sa radom koja predstavlja krivično djelo, privredni prestup ili prekršaj
28. prijetnja ili prinuda radi ostvarivanja ličnog interesa ili radi spriječavanja pokretanja disciplinskog postupka, izvršavanja disciplinskih mjera ili drugih mjera i radnji

### Član 92

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa ovim i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

### Član 93

Pokretanje i vođenje postupka za povrede radnih obaveza, sprovodi se u skladu sa Zakonom o radu.

### Član 94

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može da se utvrdi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje

Poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog Sindikata kod Poslodavca.

### Član 95

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Postojanje štete iz stava 1 ovog člana, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknađivanja utvrđuje posebna komisija koju obrazuje

Poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog Sindikata kod Poslodavca.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

#### Član 96

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

### X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG (VIŠAK ZAPOSLENIH)

#### Član 97

Postupak za utvrđivanje viška zaposlenih pokreće se ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Ako Poslodavac, zbog razloga iz stava 1 ovog člana, ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i predloge Sindikata, odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 2 ovog člana Sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- broj ukupno zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
- broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
- mjerama koje je preduzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog Poslodavca u stepenu stručne sprema zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U toku postupka konsultovanja sa Sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, Poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

Konsultovanje iz stava 2 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

Kriterijumi iz stava 3 alineja 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

O sprovedenom konsultovanju iz stava 2 ovog člana Poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:

- informacije iz stava 1 ovog člana;
- podatke o trajanju konsultacija sa Sindikatom;
- podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja; i
- pisanu izjavu Sindikata, ako mu je dostavljena.

Kopiju obavještenja iz 7 ovog člana Poslodavac je dužan da dostavi Sindikatu.

Sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i Poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i predloge na dostavljene informacije iz st. 3 i 7 ovog člana.

#### Član 98

Postupak utvrđivanja viška zaposlenih sprovodi komisija od pet članova koju imenuje izvršni direktor, od kojih su dva člana predstavnici reprezentativnog Sindikata.

#### Član 99

Poslodavac, prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od ( 3 ) tri prethodne godine, po osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla,
2. doprinosa u radu
3. godina radnog iskustva.

##### 1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

##### 2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova,
- za prosječan doprinos - 20 bodova,
- za minimalan doprinos - 10 bodova.

##### 3) Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva - 1 bod,
- za svaku godinu radnog iskustva kod istog Poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.

#### Član 100

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Na osnovu rang liste, izvršni direktor pojedinačnim rješenjima utvrđuje zaposlene koji su višak tako što će kao višak utvrditi one zaposlene sa najmanjim brojem bodova. Rješenje se lično uručuje svakom zaposlenom na koga se odnosi.

Na radno mjesto zaposlenog koji je proglašen viškom Poslodavac ne može zaposliti drugo lice u period od 6 mjeseci.

Zaposleni koji je utvrđen kao višak svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 97 stav 7 u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena u členu 97 stav 3 alineja 6 ovog ugovora.

Zavod za zapošljavanje može najkasnije posljednjeg dana roka iz stava 1 ovog člana, Poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu svima ili

pojedini zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.

Ako Poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u članu 97 stav 2 ovog ugovora dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene i Sindikat kod Poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Obavještenje iz stava 3 ovog člana sadrži:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

#### Član 101

Mjere za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba se preduzimaju

sledećim redom od strane Poslodavca:

- raspored na druge poslove kod Poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog sa punim ili nepunim radnim vremenom, uz saglasnost zaposlenog;
- stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod Poslodavca ili kod drugog poslodavca;
- prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine.

#### Član 102

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena, a nije mu obezbijedeno nijedno pravo iz člana 101 ovog Ugovora, radni odnos prestaje isplatom otpremnine.

Visina otpremnine iz stava 1 ovog člana isplaćuje se u iznosu definisanom Odlukom o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru koju donosi Vlade Crne Gore.

#### Član 102a

Zaposleni koji se protivi preuzimanju svog ugovora o radu, ima pravo na isplatu otpremnine, u skladu sa zakonom.

#### Član 102b

U slučaju pokretanja stečajnog postupka nad Poslodavcem, pored Zakonom garantovanih prava na isplatu, Zaposleni ima pravo i na isplatu otpremnine umanjene do 30% iznosa iz člana 102 ovog kolektivnog ugovora.

#### Član 103

Sve eventualne obaveze (poreze, doprinose i dr.) na utvrđenu otpremninu iz člana 102, 102a i 102b ovog ugovora plaća poslodavac. Radni odnos zaposlenom prestaje danom isplate otpremnine.

### XI RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

#### Član 104

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i prava na štrajk mogu se povjeriti arbitru, odnosno miritelju, u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

## XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### Član 105

Zaposlenom se garantuje sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornosti u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čiji radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto, kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u nepovoljniji ili povoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije i predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

### Član 106

Poslodavac Sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativna sindikalna organizacija.

### Član 107

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući, saglasno njegovom mjestu i ulozi:

- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da zaposlenog informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- da se Sindikatu uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa na kojima se raspravljaju njegova mišljenja, predlozi i zahtjevi;
- predstavniku Sindikata kod Poslodavca prisustvovanje sjednicama Upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da Sindikatu omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;
- da predstavnicima Sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv;
- da predstavnicima Sindikata koji zastupaju članove Sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacije, kasa uzajamne pomoći i sl.) omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja;
- da iz sopstvenih sredstava isplati naknadu u iznosu od 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu, predsjednicima reprezentativnih sindikata.

### Član 108

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu, bez naknade, sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica (po pravilu odvojen od mjesta rada ili zajedničke prostorije kod Poslodavca);
- tehničko - administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- daktilografske usluge;
- korišćenje, po potrebi i u razumnoj mogućnosti službenog vozila poslodavca;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi zaštite prava zaposlenih;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije 3 dana po podnijetom zahtjevu;
- obezbjeđenje pisanog odgovora u primjerenom roku po zahtjevu i inicijativi Sindikata;

#### Član 109

Poslodavac obezbjeđuje zaposlenom koji je izabran za predsjednika reprezentativnog Sindikata pravo na plaćene sate u trajanju od 2 sata dnevno za obavljanje te funkcije i to u periodu od 13:00 – 15:00 časova.

U slučaju potrebe, vrijeme iz stava 1 ovog člana može biti i duže uz prethodno obavještenje Poslodavca od strane predsjednika reprezentativnog Sindikata.

Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Sporazum iz stava 2 ovog člana ima se potpisati najkasnije u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

#### Član 110

Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno - socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu rada zdravstvene ustanove;
- razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- rezultatima poslovanja;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
- ostvarenom prekovremenom radu;
- evidentiranim povredama na radu;
- godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;
- strukturi ostvarenih prihoda i troškova;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca
- broju novoprimitljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mjesečnim izvještajima o zaštiti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

#### Član 111

Sindikalni predstavnik dostavlja Poslodavcu spisak sa imenima članova sindikata.

#### Član 112

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na

odgovarajući račun sindikalne organizacije kod Poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

#### Član 113

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikalne organizacije, poslodavac na žiro račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, u okviru kojeg djeluje sindikalna organizacija, uplaćuje iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

#### Član 114

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih, na žiro račun posebnog fonda Sindikata mjesečno uplaćuje iznos od 1% na bruto zarade zaposlenih u slučaju negativnog bilansa u prethodnoj godini, a 3% u slučaju pozitivnog bilansa u prethodnoj godini.

Sredstva Fonda za stambenu izgradnju su imovina ovog Sindikata.

Sindikat će samostalno i namjenski upravljati navedenim sredstvima u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih.

Sredstva iz stava 1 ovog člana koristeće se u skladu sa pravilnikom o rješavanju stambenih pitanja koji donosi Sindikat uz saglasnost Poslodavca.

### XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 115

U slučaju bilo koje statusne promjene u odnosu na postojeće stanje, odnosno promjene Poslodavca, novi poslodavac (sljedbenik) preuzima od Poslodavca (prethodnik) ovaj Ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

Poslodavac sljedbenik je u slučajevima iz stava 1 ovog člana dužan da primjenjuje ovaj Ugovor najmanje 3 (tri) godine od dana preuzimanja.

Poslodavac sljedbenik ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom na neodređeno vrijeme po osnovu tehnološkog viška u roku od 3 (tri) godine od dana statusne promjene na osnovu koje je stekao status novog poslodavca.

#### Član 116

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz Ugovora iz stava 3 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od 3 mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja, najkasnije u roku od dva mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 6 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da će se obratiti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

U slučaju otkaza Ugovora, isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.



**Član 117**

Potpisnici ovog Ugovora saradivaće u postupku utvrđivanja viška zaposlenih, u skladu sa radnim pravom i drugim propisima koji regulišu ovu oblast (konvencije MOR-a i direktive EU).

**Član 118**

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

**Član 119**

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor broj 01/4-52 od 6. maja 2008. godine.

**Član 120**

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca, a nakon pribavljanja saglasnosti Vlade Crne Gore.

Ovaj Ugovor zaključen je \_\_\_\_\_ 2023. godine

Broj:  
Podgorica, 2023. godine

**Sindikalna organizacija Institut „Dr Simo Milošević“ Igalo A.D.**  
Predsjednica,

Dr Marija Obradović

---

**Institut za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo**  
v.d. izvršnog direktora,

Dr Savo Marić

---

**Odbor direktora Instituta za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i reumatologiju „Dr Simo Milošević“ A.D. Igalo**  
Predsjednik,

Batrić Kontić

---