



**CRNA GORA
INSTITUT ZA LJEKOVE I MEDICINSKA SREDSTVA**

**KOLEKTIVNI UGOVOR
INSTITUTA ZA LJEKOVE I MEDICINSKA SREDSTVA**

Prečišćeni tekst Kolektivnog ugovora Instituta za lijekove i medicinska sredstva obuhvata sljedeće propise:

1. Kolektivni ugovor Instituta za lijekove i medicinska sredstva, broj 3020/23/228/4-4696 od 07.07.2023. godine,
2. Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora Instituta za lijekove i medicinska sredstva, broj 3020/23/330/3-6708 od 02.10.2023. godine i
3. Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora Instituta za lijekove i medicinska sredstva, broj 3020/24/300/3-4342 od 03.06.2024. godine, u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu

Na osnovu čl. 181 i 184 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 08/21, 059/21, 068/21 i 145/21) i člana 36 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", br. 150/22), Upravni odbor, direktor i Sindikalna organizacija Instituta za lijekove i medicinska sredstva zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR INSTITUTA ZA LJEKOVE I MEDICINSKA SREDSTVA

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Kolektivnim ugovorom Instituta za lijekove i medicinska sredstva (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Instituta za lijekove i medicinska sredstva (u daljem tekstu: Poslodavac) iz oblasti radnih odnosa, kao i drugi međusobni odnosi učesnika u zaključivanju Kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Izrazi koji se u ovom Kolektivnom ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Član 2

Ovaj Kolektivni ugovor je obavezan za ugovorne strane i sve zaposlene kod Poslodavca

Ugovorom o radu između Poslodavca i zaposlenog ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Na ostala prava i obaveze zaposlenih kod Poslodavca, izvan onih utvrđenih ovim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor i opšta akta Poslodavca.

II RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

1. Radno vrijeme

Član 3

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Radna nedjelja traje pet dana.

Puno dnevno radno vrijeme zaposlenog iznosi osam časova.

Raspored radnog vremena utvrđuje se odlukom direktora.

U slučaju da radno vrijeme zaposlenog traje duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), trajanje tog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Član 4

Radno vrijeme kod Poslodavca je jednokratno.

Izuzetno, radno vrijeme može biti dvokratno na radnim mjestima gdje to priroda posla i potrebe posla zahtijevaju.

Odluku o uvođenju dvokratnog radnog vremena iz stava 2 ovog člana donosi direktor.

Član 5

Zaposleni je obavezan da poštuje radno vrijeme i bude prisutan na radnom mjestu za vrijeme radnog vremena.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni može da radi od kuće na osnovu odobrenja direktora u skladu sa zakonom.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad, zaposleni je dužan da o razlozima spriječenosti obavijesti direktora ili rukovodioca, što prije, a najkasnije u roku od 24 časa od njihovog nastanka, osim ako je iz objektivnih razloga to nemoguće učiniti u utvrđenom roku.

U slučaju privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima opisanim u propisima o zdravstvenom osiguranju, zaposleni je dužan da u roku od 3 (tri) dana od nastupanja privremene spriječenosti za rad dostavi potvrdu doktora medicine, a izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad u roku od 5 (pet) dana od dana izdavanja.

2. Odmori i odsustva

Član 6

Odmor u toku dnevnog rada kod Poslodavca traje 30 minuta i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Član 7

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod Poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Član 8

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- 1) prema dužini radnog staža, i to:

- od 1 do 5 godina – 1 radni dan;
 - od 5 do 10 godina – 2 radna dana;
 - od 10 do 15 godina – 3 radna dana;
 - od 15 do 25 godina – 4 radna dana;
 - od 25 do 35 godina – 5 radnih dana
 - preko 35 godina – 6 radnih dana;
- 2) prema stručnosti, obimu i složenosti poslova radnog mjesta:
- za složene stručne poslove VII nivoa kvalifikacije za poslove direktora, zamjenika direktora i rukovodioce Centara – 7 radnih dana;
 - za složene stručne poslove VII nivoa kvalifikacije za rukovodioce Odjeljenja i članove kabineta direktora – 6 radnih dana;
 - za složene stručne poslove VII nivoa kvalifikacije za stručne saradnike – 5 radnih dana;
 - za složene stručne poslove VI i VII nivoa kvalifikacije za saradnike – 4 radna dana;
 - za referente III i IV nivoa kvalifikacije – 2 radna dana;
- 3) po osnovu socijalnih uslova:
- roditelju, odnosno usvojiocu sa djetetom do 7 godina starosti – 1 radni dan;
 - roditelju, odnosno usvojiocu sa 2 ili više djece starosti do 7 godina – 3 radna dana;
- 4) prema zdravstvenom stanju:
- zaposlenom sa invaliditetom – 5 radnih dana;
 - roditelju, odnosno usvojiocu djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju – 5 radnih dana;
- 5) samohranom roditelju, odnosno usvojiocu djeteta do 15 godina života – 5 radnih dana.

Član 9

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog, drugi dio godišnjeg odmora može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod Poslodavca.

Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa Poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

3. Plaćeno odsustvo

Član 10

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno, u slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja djeteta – 3 radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju – 3 radna dana;
- smrti člana uže porodice – 7 radnih dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – 1 radni dan;
- teže bolesti člana uže porodice – 7 radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – 3 radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – 2 radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora – 5 radnih dana;
- pripreme i odbrane master/magistarskog rada – 5 radnih dana;
- pripreme i odbrane doktorske disertacije – 10 radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – 1 radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto – 3 radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi – 1 radni dan;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa – prema medicinskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod Poslodavca – 5 radnih dana;
- polaganja stručnog ispita koji nije u vezi sa obavljanjem poslova kod Poslodavca – 2 radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 2-7 i al. 14 i 15 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Članom uže porodice u smislu stava 1 al. 4 i 6 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva Poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 11

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kad postoji saglasnost zaposlenog i Poslodavca;
- u drugim slučajevima utvrđenim ovim ugovorom kod Poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog i ako to ne remeti proces rada, Poslodavac može omogućiti zaposlenom pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 dana.

Odredbe člana 10 st. 3, 4, 5 i 6 ovog Kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

1. Zarada

Član 12

Zarada zaposlenog sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i varijabilnog dijela zarade, ukoliko je ostvaren.

Zarada i naknada zarade isplaćuju se zaposlenom, u novcu, na tekući račun zaposlenog, najkasnije do 10. (desetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

2. Osnovna zarada

Član 13

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme, za prosječno 174 časova, i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti poslova sa obračunskom vrijednošću koeficijenta.

Obračunsku vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana, u bruto iznosu, utvrđuje Vlada Crne Gore do 31. decembra tekuće godine za narednu kalendarsku godinu.

Koeficijent složenosti poslova sadrži elemente koji utiču na zaradu, a naročito: potrebni nivo obrazovanja, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla koji su propisani Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Instituta.

Koeficijent složenosti poslova prilikom zaključivanja ugovora o radu određuje se na osnovu uslova radnog mjesta utvrđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na koje se lice zapošljava i kriterijuma iz stava 3 ovog člana.

Ugovorom o radu ne može se ugovoriti niži koeficijent za određeno radno mjesto od koeficijenta utvrđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, utvrđuju se koeficijenti u rasponu, i to:

VII nivo kvalifikacije obrazovanja	10-22.48
VI nivo kvalifikacije obrazovanja	10-16
III i IV nivo kvalifikacije obrazovanja	6-8

Član 14

Posebni dio zarade je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 15

Na osnovnu zaradu obračunavaju se dodaci za postignuti akademski stepen, i to:

- 1) ako zaposleni ima naučno zvanje doktora nauka, osnovna zarada uvećava se za 15%,
- 2) ako zaposleni ima naučno zvanje magistar/master, osnovna zarada uvećava se za 8%.

Na osnovnu zaradu obračunava se dodatak za završeno postdiplomske specijalističko usavršavanje u trajanju od najmanje jedne akademske godine, za svaku akademsku godinu trajanja usavršavanja u iznosu od 5%.

Dodaci iz stava 1 tač. 1) i 2) međusobno se isključuju.

Dodatak iz stava 1 i dodatak iz stava 2 ovoga člana međusobno se ne isključuju.

U slučaju da zaposleni ima završena dva ili više postdiplomske specijalističke usavršavanja iz stava 2 ovog člana, obračunava se dodatak za jedno završeno postdiplomske specijalističko usavršavanje i to ono koje je povoljnije za zaposlenog.

3. Dodaci na zaradu

Član 16

Dodaci na osnovnu zaradu su: dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika, dodaci za prekovremeni rad, dežurstvo i pripravnost, dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima, dodatak po osnovu godina radnog staža.

Po osnovu dodataka na osnovnu zaradu, zaposleni može ostvariti najviše do 45% visine osnovne zarade, izuzimajući dodatak po osnovu godina radnog staža.

Član 17

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- | | |
|--|------|
| – za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) | 40% |
| – za rad na dan državnog ili vjerskog praznika | 150% |
| – za prekovremeni rad (rad duži od punog radnog vremena) | 40% |
| – za rad u dane vikenda | 80%. |

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.

Član 18

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po osnovu godina radnog staža, za svaku započetu godinu radnog staža:

- | | |
|----------------------|-------|
| – do 10 godina | 0,5% |
| – od 10 do 20 godina | 0,75% |
| – preko 20 godina | 1%. |

4. Varijabila

Član 19

Osnovna zarada zaposlenog može se uvećati po osnovu rezultata rada, za mjesec u kojem su ostvareni ti rezultati.

Odluku o uvećanju zarade zaposlenog po osnovu rezultata rada donosi direktor na osnovu:

- ostvarenih rezultata rada;
- uspješnosti u vršenju poslova;
- posebnog doprinosa unapređenju procesa rada;
- posebnog doprinosa ostvarivanju planiranih poslova;
- kvaliteta obavljenih poslova;
- kvaliteta organizacije rada u vršenju poslova;
- samostalnosti i kreativnosti u vršenju poslova;
- efikasnosti i efektivnosti u radu;
- dodatnog angažovanja na poslovima drugih radnih mjesta;
- povećanog obima poslova;
- profesionalnog i stručnog odnosa sa strankama i saradnicima;
- drugih sposobnosti i kvaliteta u vršenju poslova.

Inicijativu za uvećanje zarade, razloge i ocjenu ispunjenosti uslova za uvećanje zarade daje direktor ili rukovodilac organizacione jedinice u skladu sa posebnim aktom kojim se bliže uređuju kriterijumi iz stava 2 ovog člana.

Akt iz stava 3 ovog člana Poslodavac će donijeti u roku od 6 mjeseci od zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

5. Nagrada

Član 20

Za izuzetne rezultate i kvalitet rada, koji doprinose uvećanju prihoda najmanje 20% u odnosu na prethodnu godinu ili umanjeњу rashoda najmanje 20% u odnosu na prethodnu godinu, Poslodavac može zaposlenom iz sopstvenih prihoda dodijeliti godišnju nagradu u iznosu od jedne do pet prosječnih neto zarada ostvarenih kod Poslodavca, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom.

6. Naknade zarada

Član 21

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

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

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 80% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

7. Zarada pripravnika

Član 22

Poslodavac može da zapošljava pripravnike u skladu sa zakonom i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 70% zarade odgovarajuće grupe poslova, najnižeg koeficijenta nivoa kvalifikacije obrazovanja za koje se osposobljava, utvrđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

8. Druga primanja zaposlenih

Zimnica

Član 23

Poslodavac može na ime zimnice zaposlenom isplatiti sredstva u visini od najmanje 4 obračunske vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos, a na osnovu odluke o isplati u skladu sa finansijskim rezultatima Poslodavca.

Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana ima zaposleni koji je proveo 6 mjeseci u radnom odnosu kod Poslodavca u kalendarskoj godini u kojoj se vrši isplata i koji je na dan donošenja odluke o isplati zimnice u radnom odnosu kod Poslodavca.

Otpremnina

Član 24

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Jubilarna nagrada

Član 25

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za 10, 20, 30 i 40 godina neprekidnog rada kod Poslodavca:

- 1) za 10 godina, u visini 7 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos.
- 2) za 20 godina, u visini 9 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos.
- 3) za 30 godina, u visini 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos.
- 4) za 40 godina, u visini 13 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos.

Pravo na jubilarnu nagradu zaposleni ostvaruje na osnovu radnog staža koji se dokazuje javnom ispravom i uvidom u radnu knjižicu zaposlenog.

9. Pomoć zaposlenima

Član 26

Poslodavac obezbjeđuje pomoć zaposlenom u slučaju:

- smrti člana njegove uže porodice ili porodici u slučaju smrti zaposlenog, u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade;
- rođenja djeteta, u visini najmanje 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos;

- stupanja u brak, u visini najmanje 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu, preračunato u neto iznos;
- u drugim opravdanim slučajevima, u skladu sa odlukom direktora i raspoloživim finansijskim sredstvima.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.

10. Zarada za vrijeme štrajka

Član 27

Zaposleni koji učestvuje u štrajku, koji se vodi u skladu sa zakonom, ne ostvaruje pravo na zaradu, ali ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja prema propisima o socijalnom osiguranju.

Izuzetno, zaposleni iz stava 1 ovog člana:

- koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu;
- ostvaruje pravo na zaradu ako se štrajk vodi zbog nepoštovanja kolektivnog ugovora.

11. Naknada povećanih troškova

Član 28

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 13 stav 2 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju Poslodavca;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od strane nadležnog organa državne uprave;
- 3) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni uz saglasnost Poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe.

12. Obračun zarade, odnosno naknade zarade i njihov sadržaj

Član 29

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade, koji sadrži:

- zaradu zaposlenog, koju čini posebni dio zarade uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koja proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;

- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa, po vrstama;
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 30

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakona dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

IV PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Član 31

Zaposleni ostvaruju prava po osnovu rada, a naročito:

- pravo na zaradu i naknadu zarade u skladu sa zakonom i ovim ugovorom;
- pravo na odmor i odsustvo u skladu sa zakonom i ovim ugovorom;
- pravo na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom;
- druga prava u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Član 32

Zaposleni imaju obaveze po osnovu rada, a naročito da:

- uredno i blagovremeno dolaze na rad;
- savjesno i odgovorno obavljaju poslove radnog mjesta;
- ekonomski cjelishodno i odgovorno koriste povjerena sredstva rada;
- ostvaruju planske rezultate rada na svom radnom mjestu;
- se pridržavaju propisa o zaštiti na radu;
- čuvaju poslovne, službene i druge tajne podatke utvrđene zakonom i opštim aktima Poslodavca.
- da u roku od godinu dana od dana prijema u radni odnos, odnosno raspoređivanja na radno mjesto polože stručni ispiti za rad u državnim organima.

1. Pravo zaposlenih na informisanje

Član 33

Poslodavac je dužan da na adekvatan način obezbijedi zaposlenima redovno i pravovremeno informisanje o bitnim pitanjima rezultata rada, poslovanja i razvoja, kao i pitanjima od bitnog značaja za ekonomske i profesionalne interese zaposlenih.

U cilju obezbjeđenja internog protoka informacija, Poslodavac i zaposleni su obavezni da omogućće blagovremenu informisanost o aktivnostima kod Poslodavca u cjelosti.

2. Pravo zaposlenih na rješavanje stambenih potreba

Član 34

Rješavanje stambenih potreba zaposlenih uređuje se posebnim aktom.

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenja i prijedloge sindikata prije donošenja akta iz stava 1 ovog člana.

3. Pravo na štrajk

Član 35

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

Sindikat ili predstavnik zaposlenih organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Poslodavac donosi akt kojim određuje način obavljanja minimuma procesa rada u vrijeme štrajka, potrebne resurse u vrijeme štrajka, kao i radna mjesta i broj izvršilaca koji su dužni da rade u vrijeme štrajka.

Zaposleni koji je određen da radi u vrijeme štrajka, dužan je da obavlja svoje poslove i da izvršava posebne naloge utvrđene rješenjem.

Na prava i obaveze Poslodavca i zaposlenog u slučajevima obustavljanja procesa rada primjenjuju se odredbe Zakona o štrajku.

V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Povrede radnih obaveza

Član 36

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 nemara.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

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

Član 37

Lakše povrede radnih obaveza su:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;
- neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
- izazivanje nereda kod Poslodavca;
- učestalo verbalno neprimjereno obraćanje, odnosno drugo neprimjereno ponašanje prema rukovodstvu, zaposlenima i/ili strankama;
- tjelesna povreda drugog zaposlenog odnosno stranke;
- nekorektan odnos prema drugim zaposlenima ili strankama;
- povreda pravila i standarda Etičkog kodeksa Instituta;
- nepoštovanje odredbi opštih akata Instituta;
- druge povrede radnih obaveza utvrđene zakonom i ugovorom o radu

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa 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.

Član 38

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

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno neopravdano odbijanje izvršavanja obaveze predviđene ugovorom o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);

- nesavjestan odnos prema imovini Poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Poslodavca;
- neopravdano izostajanje sa posla više od tri dana uzastopno;
- dolazak na posao u pijanom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
- odavanje poslovne tajne ili tajnih podataka utvrđenih aktom Poslodavca;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje tri mjeseca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenima, ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- obavljanje dopunskog rada bez odobrenja direktora;
- 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;
- zloupotreba prava na privremenu spriječenost za rad, u skladu sa zakonom;
- izazivanje nereda ili fizičkog obračuna u prostorijama Poslodavca;
- protivpravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Poslodavca;
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Poslodavca;
- podnošenje netačnog obračuna troškova službenog putovanja;
- iznošenje ili prenošenje u javnosti netačnih podataka o zaposlenima rukovodstvu odnosno o radu Poslodavca, čime se nanosi šteta ugledu Poslodavca;
- davanje netačnih podataka važnih za donošenje odluka Poslodavca;
- odbijanje odgađanja odnosno prekida korišćenja godišnjeg odmora koje je u slučaju opravdane potrebe zatražio Poslodavac;
- onemogućavanje ovlašćenog lica u sprovođenju popisa, revizije ili drugog oblika interne kontrole;
- netačno evidentiranje podataka o radu sa namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi;
- ponavljanje tri ili više puta lakših povreda radnih obaveza u periodu od šest mjeseci;
- druge povrede radnih obaveza utvrđene zakonom i ugovorom o radu.

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom 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.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog u skladu sa zakonom (individualni otkaz).

Član 39

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

2. Rješavanje radnih sporova

Član 40

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, a prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

VI ZAŠTITA NA RADU

Član 41

Poslodavac je dužan da obezbijedi uslove za zaštitu na radu u skladu sa zakonom i propisanim mjerama i normativima, zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu, zaštitu podataka o ličnosti, zaštitu od diskriminacija, zaštitu od mobinga, kao i zaštitu i bezbjednost informacija.

VII KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 42

Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, kao i od nesrećnog slučaja na radu i van rada i rizika smrti usljed bolesti.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 43

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod Poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko Poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 44

Poslodavac obezbjeđuje poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;

- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora.

Član 45

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih i sistematizacije radnih mjesta.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Sindikat kod Poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

Član 46

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat o:

- 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- 2) rezultatima poslovanja;
- 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
- 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod Poslodavca;
- 5) ostvarenom prekovremenom radu;
- 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
- 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i
- 8) drugim relevantnim informacijama.

Član 47

Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o:

- 1) opštim aktima Poslodavca;
- 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu;
- 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 Zakona o radu; i
- 6) vremenu i načinu isplate zarada.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana prije održavanja sastanaka organa Poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi sindikata.

Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod Poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima Poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 2 ovog člana.

Poslodavac sindikatu dostavlja informacije i druge podatke od značaja za rad sindikata i omogućava isticanje obavještenja sindikata na oglasnoj tabli Poslodavca.

Član 48

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni članovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikata kod Poslodavca, a u skladu sa odlukom sindikata i izjavom zaposlenog.

Član 49

Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca i radne discipline.

IX ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 50

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Upravni odbor, direktor i Sindikalna organizacija Instituta za lijekove i medicinska sredstva.

Član 51

Sprovođenje ovog ugovora prate njegove ugovorne strane.

X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 52

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 53

Obavezuje se Poslodavac i Sindikalna organizacija Instituta za lijekove i medicinska sredstva da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora usklade opšte akte i ugovore o zapošljavanju sa ovim ugovorom.

Član 54

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen, u skladu sa opštim aktima važećim za ugovorne strane.

Član 55

Ukoliko u toku primjene ovog Kolektivnog ugovora dođe do izmjena Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, neposredno će se primjenjivati ti zakonski propisi, odnosno odredbe takvog Opšteg kolektivnog ugovora, do izmjene ovog Kolektivnog ugovora.

Član 56

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja od strane direktora, predsjednika Sindikalne organizacije i predsjednika Upravnog odbora Poslodavca.

Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Instituta za lijekove i medicinska sredstva broj 3020/21/107/6-2570 od 20.04.2021. godine, sa izmjenama broj: 3020/21/282/2-6566 od 07.10.2021. godine i 3020/22/120/2-2540 od 30.03.2022. godine.

Poslodavac
Institut za lijekove i medicinska
sredstva



Direktorica
Doc. dr. med. spec. Snežana Mugoša

Upravni odbor Instituta za lijekove i
medicinska sredstva



Predsjednik Upravnog odbora
Dr subspec. Vasilije Đurašković

Sindikalna organizacija
Instituta za lijekove i medicinska
sredstva

Predsjednica
dr pharm. Tamara Nikezić

