



СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ

11000 - Београд, Дечанска 14, Тел/факс 323-3348 и 32 39 015, рачун 355-1018406-22 e-mail sindikatzdravstva@yahoo.com
sindikatzdravstvasrbije@gmail.com www.zdravko.org.rs

Број 163/16
Београд, 09.09.2016.године

УПРАВА ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ
РЕПУБЛИЧКИХ ОРГАНА
ПИСАРНИЦА - 300

ПРИМЉЕНО: 09-09-2016

МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА
Министар, ас. др Златибор Лончар
Државни секретар, проф. др Берислав Векић

Орган	Орг. јед.	Број	Пралог	Вредн.
520				

ПРЕДМЕТ: МОЛБА ЗА РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА ЗАПОСЛЕНИХ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Поштовани,

Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије жели да Вам укаже на проблеме са којима се сусрећу запослени на одређено време у здравственим установама.

У члану 37. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) прописано је да Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Чланом 37. став 2. истог закона прописано је да послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Ставом 3. прописано је да прекид краћи од 30 дана се не сматра прекидом периода из става 2. овог члана.

Запосленима који су уговор о раду на одређено време закључили пре ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 75/2014 од 29.07.2014.године), време до истека тог уговора не рачуна се у рок од 24 месеца утврђен важећим Законом о раду.

Дакле, рок од 24 месеца рачуна се само за уговоре закључене почев од 29.07.2014.године.

Чланом 12. став. 1-4 Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", бр. 68/2015, 85/2015 (Решење Уставног суда)) прописано је да ако је број запослених у организационом облику мањи од утврђеног максималног броја запослених, број запослених се може повећавати највише до утврђеног максималног броја запослених, да ако се у поступку рационализације изврши рационализација броја запослених на број мањи од утврђеног максималног броја запослених, организациони облик може повећавати тај број највише до утврђеног максималног броја запослених, осим за она радна места, односно послове на којима је спроведена рационализација, односно да се повећање броја запослених за време примене овог закона у складу са ст. 1. и 2. овог члана може извршити без посебних захтева и сагласности.

Изузетно од става 3. овог члана, повећање броја запослених на неодређено време у складу са ст. 1. и 2. овог члана до доношења акта о систематизацији усклађеног са актом о максималном броју запослених за 2016. годину врши се у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

То даље значи да је још увек неопходно поступати у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

Многи запослени у здравственим установама раде на одређено време дуги низ година.

Наведеним прописима њихово радно ангажовање је сведено на могућност замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка, односно за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта.

Сходно наведеном, бројним запосленима на одређено време је престао, односно престаће радни однос, а обављали су послове дуги низ година и стекли драгоцену радно искуство неопходно за функционисање здравствених установа и пружање здравствених услуга сходно начелима здравствене заштите.

Овом приликом Вас молимо да сагледате наведени проблем, нарочито на дефицитарним пословима и извршите све радње у циљу измене прописа који би омогућили да се сходно интенцији законодавца са тим запосленима закључи уговор о раду на неодређено време, а све у складу са Актом Владе о максималном броју запослених.

Прописима којима се онемогућава запошљавање, наведена одредба закона о раду је добила сасвим супротан смисао од оног што је законодавац желео постићи.

Оваквим нормирањем здравствене установе из Плана мреже могу остати без неопходног обученог кадра, који је и без накардних прописа дефицитаран одласком запослених у иностранство.

С поштовањем,

