



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ

Број 90/2024

ПРЕМ 15.01.2024.
БЕОГРАД

ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

Родна равноправност, као уставна категорија и неизбежни састојак популаризације људских права у свим животним сферама, тако и у области рада, регулисана је Законом о родној равноправности. Поменути Закон ступио је на снагу 01.06.2021. и одмах својим одредбама послодавцима и органима јавне власти наметнуо одређене обавезе у циљу подстицања родне равноправности у радном окружењу. У складу са горе наведеним следи:

На основу члана 16. Закона о родној равноправности, члана 27. став . под а) тачка 4. Статута Лекарске коморе Србије, и као посебан део плана рада директора ЛКС за 2024. годину, Скупштина Лекарске коморе Србије на својој 4. редовној седници, одржаној 21.12.2023. године донела је

План Лекарске коморе Србије за остваривање и унапређење родне равноправности

1. УВОД

Лекарска комора Србије (у даљем тексту: Комора) је основана Законом, као независна, професионална организација, ради унапређивања услова за обављање професије доктора медицине и заштите њихових професионалних интереса, организованог учешћа на унапређивању и спровођењу здравствене заштите и заштите интереса грађана у остваривању права на здравствену заштиту.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Комора доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС" бр.52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. ПРАВНИ ОКВИР

Имајући у виду наведене принципе рада Коморе и да је родна равноправност значајан сегмент истих, као и правни оквир у области родне равноправности, Комора се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим актима:

- Устав Републике Србије („Сл.гласник РС" број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође



LEKARSKA KOMORA SRBIJE • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања и злоупотребљавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

- Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21);
- Закон о заштитнику грађана („Сл.гласник РС“, бр.105/21);
- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење);
- Закон о мирном решавању радних спорова („Сл.гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.гласник РС“, бр. 36/09, 30/10- др. закон, 88/10, 38/15, 113/17- др. закон, 113/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл.гласник РС“, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22);
- Општи акти Лекарске коморе Србије

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) *род* означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) *осетљиве друштвене групе* су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета,



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) *дискриминација лица* по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) *родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) *уравнотежена заступљеност полова* постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) *родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) *насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) *узнемиравање* јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

13) *подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) *сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) *плата* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

-Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

-Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

-Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

-Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

-Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

-Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

-Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

-Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

-Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Запослени и радно ангажованих/ на дан 01.02.2023.

Врста радног односа/радног ангажовања	Број	%
Неодређено	58	70,73
Одређено	2	2,44
Привремено повремени послови и уг. о делу	22	26,83
УКУПНО	82	

Полна структура запослених и радно ангажованих/ на дан 01.02.2023.

Укупан број/запослени и радно ангажованих	Број	Жене	% Ж	Мушкарци	% М
Неодређено	58	42		16	
Одређено	2			2	
Привремено повремени послови и уг. о делу	22	17		5	
УКУПНО	82	59	71,95	23	28,05

Старосна структура запослених и радно ангажованих/ на дан 01.02.2023.

Старосна структура	Број запослених и радно ангажованих	%	% Жене	% Мушкарци
Испод 21 година живота	1	1,22%	1,22%	0,00%
Од 21-30 година живота	6	7,32%	3,66%	3,66%
Од 31-40 година живота	19	23,17%	18,29%	4,88%
Од 41-50 година живота	31	37,80%	28,05%	9,76%
Од 51-60 година живота	16	19,51%	12,20%	7,32%
Од 61-70 година живота	9	10,98%	8,54%	2,44%

Квалификациона структура запослених и радно ангажованих/ на дан 01.02.2023.

Врста радног односа/радног ангажовања	Ниво квалификације	Број	Жене	% Ж	Мушкарци	% М
Неодређено	3. и 4. средње об.	11	8	9,76	3	3,65



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

	6.1 и 6.2 I ст. вис. об.	9	6	7,32	3	3,65
	7.1, 7.2 и 8 II и III ст. вис. об.	38	28	34,15	10	12,2
Одређено	3. и 4. средње об.					
	6.1 и 6.2 I ст. вис. об.					
	7.1, 7.2 и 8 II и III ст. вис. об.	2			2	2,49
Привремено поврени послови и уг. о делу	3. и 4. средње об.	13	9	11,25	4	4,87
	6.1 и 6.2 I ст. вис. об.	5	5	6,1		
	7.1, 7.2 и 8 II и III ст. вис. об.	4	3	3,67	1	1,22

Руководећа радна места/ на дан 01.02.2023.

Руководеће радно место	Број	Жене	% Ж	Мушкарци	% М
Директор	1			1	100

Запошљавање у 2023./ на дан 01.02.2023.

Врста радног односа/радног ангажовања	Број	Жене	% Ж	Мушкарци	% М
Неодређено	2	1		1	
Одређено					
Привремено поврени послови и уг. о делу	10	6		4	
УКУПНО	12	7	58,33	5	41,67

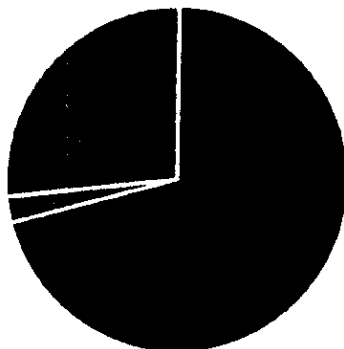
5. ОЦЕНА СТАЊА

-На основу података из евиденције у делу „запослени и радно ангажовани“ види се да је 70,73% запослених на неодређено време, док је број запослених на одређено време 2,44%, а радно ангажованих 26,83%, што значи да је број радно ангажованих знатно мањи у односу на запослене у ЛКС.



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

Запослени/радно ангажовани



■ Неодређено ■ Одређено ■ Привремено повремени послови и уг. о делу

-На основу података из евиденције у делу „полна структура“ види се да су 71,95% запослених и радно ангажованих особе женског пола, а мушког пола 28,05%. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист жена.

Полна структура

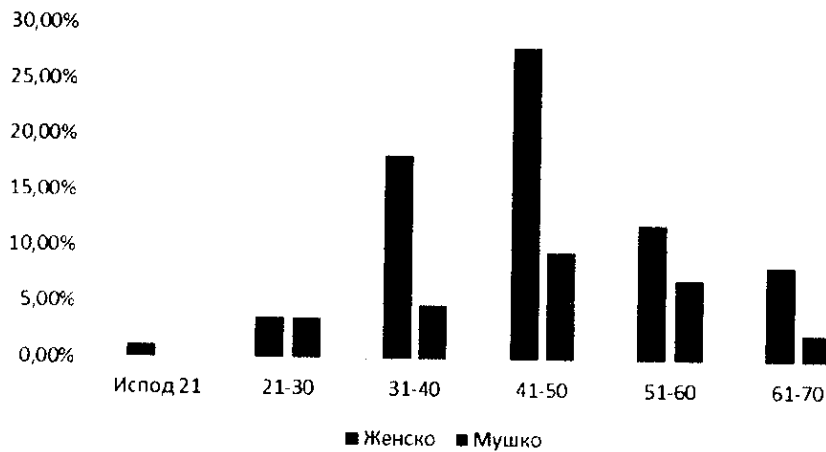


0

-На основу података из евиденције представљених у делу „старосна структура“ највећи број запослених и радно ангажованих лица су женског пола, животне доби од 41-50 година.

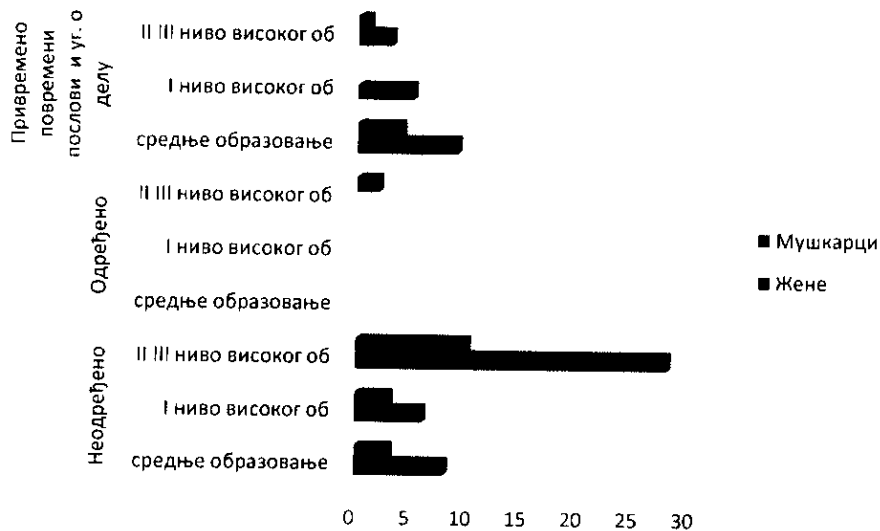


Старосна структура



-На основу података из евиденција у делу „квалификациона структура“ види се да је највише запослених на неодређено време са 2. и 3. нивоом високог образовања, женског пола.

Квалификациона структура

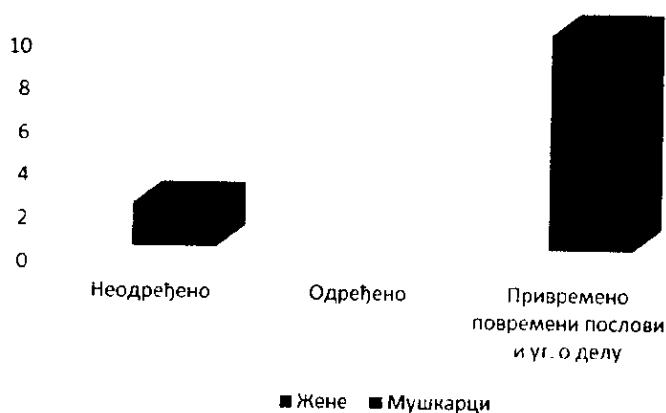




ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

-На основу података из евиденција, закључно са 01.02.2023. године у току 2023. године запослено је 2 лица на неодређено време, и 10 радно ангажованих лица, од чега су укупно 7 особа женског пола и 5 особа мушког пола, што значи да је број запошљавања особа женског и мушког пола приближно подједнак.

Запошљавање



6. ЦИЉЕВИ

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана је: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Коморе.**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Комори

Успостављање инклузивне средине у Комори у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихова лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

оријентација и сл. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Коморе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњородног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Коморе.

4. Усклађивању рада и родитељства

Примена мера за усклађивање рада и родитељства, у складу са Законом о раду и интерним актима Коморе.

5. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

7. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Комора, одређује следеће посебне мере:

-Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Коморе код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама;

-Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Коморе.

-Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације, где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из ЛКС и сваке РЛК, похађа ову обуку;

-Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

-Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

7.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Комори.

У Комори ће бити одређено лице задужено за родну равноправност које ће имати задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга организационих јединица у којима су запослени;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Комори и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада Коморе;
- доставља извештаје директору Коморе, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство);
- сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Коморе, као и лице задужено за родну равноправност.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у годишњем извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 103/21).

8. ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Комора ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;



ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за руководећа и остала радна места;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу истаросној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 10) начину поступања Коморе по поднетим пријавама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

9. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Коморе и интернет презентацији Коморе.

Напомена: Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења.


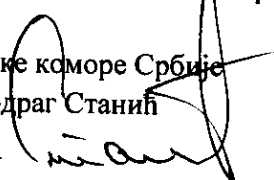


ЛЕКАРСКА КОМОРА СРБИЈЕ • SERBIAN MEDICAL CHAMBER

Органи јавне власти и послодавци чији су планови или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Припремио као посебан део Плана рада директора ЛКС за 2024. годину

Директор Лекарске коморе Србије
Специјалистички лекар Миодраг Станић



Председник Скупштине Лекарске коморе Србије
др Бојан Станојевић